OPŁATA POCZT. UISZCZONA RYCZAŁTEM

NASZE sprawy

ORGAN ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW POWSZECHNEGO ZAKŁADU UBEZP WZAJEMNYCH

ROK XIV | WARSZAWA, PAŹDZIERNIK 1938 r. | Nr 10 (117)

Śląsk Zaolzański powrócił do Polski!

Cały Naród przeżywa obecnie radosny moment historyczny przyłączenia Śląska Zaolzańskiego do Państwa Polskiego.

Zahartowane serca ludu pracującego za Olzą bohatersko przetrzymały 20 lat naporu czechizacyjnego, tak samo jak przedtem — setki lat bezwzględnej polityki germanizacyjnej.

Łącząc się z radosnym entuzjazmem ludności Zaolzia pracownicy P. Z. U. W. wyrażają nadzieję, że przyłączenie czeskiej części Śląska stanie się etapem dla wyzwolenia całego Śląska, tego potężnego bastionu Polskości na zachodzie.

Wobec wyborów do Izb Ustawodawczych

Deklaracja Centralnej Komisji Porozumiewawczej w sprawie ustosunkowania się ruchu pracowniczego do wyborów parlamentarnyeh

„Centralna Komisja Porozumiewawcza stwierdza, że pracownicy państwowi, prywatni i samorządowi, zrzeszeni w związkach zawodowych, witają z radością orędzie Pana Prezydenta Rzeczypospolitej, rozwiązujące Izby parlamentarne i zarządzające nowe wybory.

Intencje orędzia Pana Prezydenta wskazujące, iż od czasu ostatnich wyborów zaszły głębokie zmiany i ujawnione zostały nowe prądy w społeczeństwie oraz że nowe Izby powinny im dać pełniejszy wyraz — podzielane są przez olbrzymią większość narodu i znajdują głęboki oddźwięk w sercach i umysłach pracowników.

Ruch pracowniczy oświadcza, że tak jak i zawsze gotów jest pracować dla Państwa, Jego wielkości i pomyślności, oczekuje więc, że nowe Izby, zgodnie z orędziem Pana Prezydenta Rzeczypospolitej, stworzą tę możliwość dla wszystkich obywateli przez zmianę ordynacji wyborczej.

Ruch pracowniczy doceniając potrzebę własnej reprezentacji parlamentarnej stwierdza, że realizacja tego postulatu uwarunkowana jest ściśle osobowym składem okręgowych zgromadzeń wyborczych i przeprowadzeniem aktu wyborczego bez nacisku administracji. W dotychczasowym stanie rzeczy, przy małym uwzględnieniu pracowników w składzie kolegiów wyborczych i w delegacjach samorządu terytorialnego do tychże kolegiów, organizacje pracownicze posiadają niedostateczne możliwości uzyskania własnej reprezentacji w Sejmie, uzależnienie się zaś od jakichkolwiek ugrupowań politycznych uważają za niemożliwe dla ruchu zawodowego.

W tym stanie rzeczy, C.K.P. — nie organizując akcji wyborczej, jako taka — zwraca się z apelem do wszystkich związków pracowniczych o poparcie kandydatów pracowniczych wszędzie tam, gdzie zostaną wysunięci w kolegiach wyborczych, a do ogółu pracowniczego — z apelem o poparcie tych kandydatów do parlamentu, którzy ideowo stoją na gruncie Deklaracji Społeczno-Gospodarczej z września 1936 r. i uchwał Kongresu Pracowniczego ze stycznia b. r.”.

SIŁA ZWIĄZKU

Solidarność jest koniecznym i podstawowym warunkiem skutecznej działalności każdego związku zawodowego. Jest to aksjomat przez nikogo nie kwestionowany. Tym niemniej należy czasem poddać analizie ten aksjomat i skonfrontować go z powszednią praktyką życia związkowego.

Solidarność związkowa wyraża się w karnym wykonywaniu uchwał prawomocnie powziętych przez władze Związku, a więc w pierwszym rzędzie przez Walny Zjazd, Radę Związku i wreszcie Zarząd Główny, będący jedynie egzekutywą wykonywującą rezolucje dwóch pierwszych organów. **Solidarność związkowa jest więc niczym innym, jak podporządkowaniem się jednostek woli ogółu związkowców.** Oczywiście nie oznacza to wyrzeczenia się krytycyzmu i prawa do indywidualnego poglądu na daną sprawę. Krytycyzm i samodzielność w myśleniu jest niezbędnym warunkiem żywotności związku i podstawą jego rozwoju. Linia działania związku musi być zawsze tylko wypadkową dążeń jego poszczególnych członków, a jeśli przestanie nią być — zbacza na manowce.

Chodzi tylko o to, by ten płodny i twórczy krytycyzm działał w ramach przewidzianych przez ustrój i statut Związku. Krótko mówiąc, chodzi tu **o wypowiadanie swych poglądów na zebraniach,** a **nie tylko w kuluarach i gabinetach. Jest pewna kategoria kolegów, którzy zawsze wszystko lepiej wiedzą, którzy wszystko przewidzieli i którzy w każdym wypadku lepiej by postąpili, niż** ci, których wola ogółu wybrała do kierowania Związkiem. Cóż, kiedy są to przeważnie koledzy **nie przychodzący z reguły na zebrania, a jeśli nawet się czasem na nich zjawiają, to jedynie w tym celu, by ironicznie milczeć lub narzekać na niski poziom dyskusji.** Nie przeszkadza im to później twierdzić z całą powagą „trzeba było zrobić tak..., a nie mówiłem, wiedziałem, że tak się musi skończyć..." Gdybyż przynajmniej ograniczali się do wygłaszania tych głębokich uwag, niestety, uważają się oni za zwolnionych od obowiązku przestrzegania karności związkowej.

Jest i druga, na szczęście nieliczna, grupa naszych kolegów, którzy **o tyle tylko uznają potrzebę Związku, o ile należenie do niego daje im korzyści materialne.** Popierają oni z reguły tylko te poczynania Związku, które mogą im przynieść realne zwiększenie dochodu; popierają zresztą przeważnie platonicznie, **udzielając roztropnych rad działaczom związkowym w rozmowie w cztery oczy w ciszy gabinetów; potrafią nawet być wówczas b. radykalni i ganić kompromisowość i oportunizm Związku.** Poparcie nawet w tej niewinnej formie kończy się z chwilą, gdy Związek wszczyna akcję w obronie kolegów o niższych kategoriach służbowych, gdy występuje przeciwko złemu traktowaniu pracowników przez zwierzchnika, gdy broni ludzkich i obywatelskich praw świata pracy. Wówczas występuje u nich na jaw absolutny brak zrozumienia, **że Związek ma prawo i obowiązek występowania nie tylko w akcjach ekonomicznych, lecz i w obronie godności i honoru pracowników.** Niewrażliwość na te imponderabilia wywołuje wówczas wyraźną linię podziału, linię kształtującą się przeważnie w zależności od przynależności klasowej.

Tak jest ze związkowcami, cóż dopiero można powiedzieć o tych, którzy **skwapliwie pierwsi korzystają z wszelkich wywalczonych przez Związek korzyści, nie uważając za właściwe poprzeć go nawet składką miesięczną;** o tych, którzy starają się łamać każdą akcję Związku szerzeniem paniki i defetyzmu; o tych, którzy obłudnie podają się za przyjaciół Związku, a chcieliby go widzieć jedynie jako narzędzie swych celów i zamierzeń.

Na szczęście **siła Związku nie polega wcale na ilości możnych protektorów i sympatyków, nie polega nawet na ilości członków i wysokości nagromadzonych funduszów.**

O sile Związku decyduje postawa moralna jego członków i charaktery jego czołowych działaczy, ich ofiarność i poświęcenie w walce o lepsze jutro świata pracy.

cekaem.

Zwierzchnik a podwładny w stosunkach pracy

Zwierzchnictwo! To pojęcie o niezwykłej sile gatunkowej, zwłaszcza w zastosowaniu do dziedziny przeżyć pracowniczych — rozpatrywane ze stanowiska pracownika — podwładnego.

Jest rzeczą dobrze wiadomą, jak wielki wpływ na kształtowanie właściwego samopoczucia pracownika ma atmosfera pracy. Inaczej się przecież pracuje w atmosferze życzliwości i wzajemnego zrozumienia, niż w atmosferze zawiści, strachu, przymusu, poniżania godności ludzkiej, jawnej niesprawiedliwości oceny itp.

Czas spędzany w biurze czy warsztacie stanowi poważną część życia pracownika, wyciska więc często w sposób decydujący piętno na całej jego egzystencji, rzucając na nią ponury cień lub jasne pogodne promienie.

O tym, czy pracownik do pracy idzie chętnie, myśli o niej bez przykrości, a nawet z przyjemnością i uznaniem, czy też jej nienawidzi, uważa za zło konieczne, z ulgą oddycha, gdy się od niej wyzwala — decyduje przede wszystkim fakt, czy praca ta mu odpowiada, w niemniejszej jednakże mierze, a kto wie, czy często nie głównie — atmosfera pracy. Na tę zaś składają się stosunki z kolegami, przede wszystkim jednak stosunki ze zwierzchnikiem.

Rozsądny i taktowny zwierzchnik bowiem potrafi stosunkom w pracy nadać ton właściwy, nie faworyzując bezzasadnie jednych z krzywdą dla innych nie stwarza źródeł zawiści i niezadowolenia, ma więc poważny wpływ i na kształtowanie wzajemnych stosunków koleżeńskich wśród podwładnych mu pracowników.

Zwierzchnictwo wymaga wielkich zalet charakteru, nie tylko kwalifikacji umysłowych, ale i głębokich zasad etycznych i kultury duchowej.

Kwestia kultury i zasad etycznych u zwierzchnika, mająca dominujące znaczenie dla pracownika - podwładnego, nie może też być obojętna i ze stanowiska dobra przedsiębiorstwa. Wytworzona bowiem przez zwierzchnika atmosfera decyduje w przeważnej mierze o wartości pracy. Praca wykonywana w atmosferze bojaźni, niechęci, zawiści musi być pracą znienawidzoną — jest więc bezduszna, zbywana. I nie trzeba się rozwodzić, co jest wtedy warta.

Zwierzchnik może mieć słabości — od pewnych słabostek nie jest chyba wolny nikt z ludzi. Słabości te nie rażą, można do nich przywyknąć, traktować z życzliwą pobłażliwością, jeśli za nimi kryje się to, co zwykle ujmuje się w pojęcia: „dobre serce", „prawy charakter". Pewne słabości i dziwactwa mogą mieć rys nawet sympatyczny.

Pracownik doskonale to potrafi ocenić i nie zwiodą go pozory zewnętrzne — grzeczna, lecz fałszywa gładkość lub bezwzględny despotyzm.

Zwierzchnik może być surowy i wymagający — pracownik się tego nie boi, a nawet to lubi, byle oczywiście wymagania były rozumne i nie krzywdzące. Usilnie dokłada wszelkich starań i daje z siebie możliwie najwięcej, by wysokim wymaganiom odpowiedzieć, jeśli widzi, że jego **starania znajdują zrozumienie, a jego praca właściwą sprawiedliwą ocenę.**

Przy swej surowości i stawianiu wysokich wymagań musi być jednak zwierzchnik **konsekwentny, trzymać się stałej prostej linii postępowania,** by decyzje w identy-

(Dokończenie na str. 3-ciej)

Z ruchu pracowniczego

Przeciw zwyżce cen biletów kolejowych

Ostatnie zarządzenie Min. Komunikacji, w sposób bardzo znaczny zwiększające od dn. 1.10. rb. ceny biletów kolejowych miesięcznych w ruchu podmiejskim (bo o 60 do 120%), dotkliwie obciąża tych pracowników (a jest ich bardzo wielu), którzy osiedlili się w miejscowościach podmiejskich, dojeżdżając codziennie koleją do pracy.

Zarządzenie to skierowane jest głównie przeciwko pracownikom umysłowym, dla rzemieślników bowiem i robotników, legitymujących się książeczką Ubezpieczalni z literą R, utrzymano nadal ulgowe ceny biletów.

W związku z tym C. K. P. wystosowała do Min. Komunikacji obszernie umotywowany memoriał, w którym domaga się rozciągnięcia ulg, z jakich będą korzystać robotnicy, również na pracowników umysłowych (i ich rodziny), których wynagrodzenie nie przekracza uposażenia VI grupy pracowników państwowych.

Układ zbiorowy ubezpieczeniowców

Jak wiemy, jeszcze w dn. 14 kwietnia r. b. zawarty został układ zbiorowy w sprawie warunków pracy i wynagrodzenia między Związkiem Zaw. Pracown. Ubezpieczeniowych i 11-ma prywatnymi zakładami ubezpieczeń. Zakłady te na ogólną ilość ok. 2,5 tys. pracowników ubezpieczeniowych w Polsce zatrudniają 1.710. Podobnie przedstawia się stosunek kapitałów gwarancyjnych i produkcji ubezpieczeń.

Zawarty więc układ zbiorowy, zapewniający objętym nim pracownikom szereg znacznych korzyści w stosunku do stanu, dotąd istniejącego w ubezpieczeniach prywatnych, posiada znaczenie przeważające na prywatnym rynku ubezpieczeniowym w Polsce. Dlatego byłoby rzeczą wskazaną i uzasadnioną, aby mu nadać moc powszechnie obowiązującą wśród wszystkich prywatnych zakładów ubezpieczeń w Polsce.

Związek Zaw. Pracow. Ubezp. rozpoczął więc energiczne starania w tym względzie, zwracając się do Min. Opieki Społecznej z odpowiednim wnioskiem.

Po ogłoszeniu jednak wniosku w wydawnictwach urzędowych kilka nieobjętych dotąd układem towarzystw skierowało sprzeciw do Ministerstwa — m. in. „Vesta".

Rozgorzała na tym terenie walka trwa dotąd. Ubezpieczeniowcy nie tracą nadziei, że wyjdą z niej zwycięsko.

Metody pracodawców „Vesty"

(ls) Poznański koncern towarzystw ubezpieczeń „Vesta" zorganizował nowy związek zawodowy p. n. „Zrzeszenie Pracowników Poznańskiego Koncernu Towarzystw Ubezpieczeń".

Przed przystąpieniem do tworzenia żółtej organizacji „Vesta" zwolniła z miejsca 30 pracowników zrzeszonych w Związku Zawodowym Pracow. Ubezpieczeniowych, wchodzącym w skład Unii.

W ten sposób kierownictwo „Vesty" usiłuje paraliżować postanowienia zawartej w Min. Opieki Społ. umowy zbiorowej, regulującej minimum płac we wszystkich zakładach ubezpieczeń w Polsce.

Nadmienić należy, że minimum uposażeń w Tow. „Vesta" wynosi zł. 80, (gdy dyrektorzy zarabiają nierzadko po zł. 5000 — dod. red.), podczas gdy wymieniony układ zbiorowy dla prowincji przewiduje minimum zł. 150.

Zamach towarzystwa na wolność koalicji oraz na minimum ustalonych w umowie zbiorowej płac napotkał na zdecydowany opór większości zrzeszonych ubezpieczeniowców, którzy w wypadku dalszych represyj grożą wybuchem strajku.

W przeciwieństwie do większości towarzystw ubezpieczeniowych, działających w Polsce, „Vesta" jest własnością polskiego kapitału.

Zwierzchnik a podwładny w stosunkach pracy

(Dokończenie ze strony 2-ej)

cznych sprawach, nie zależały od nastroju czy humoru, (co jest niestety wśród zwierzchników cechą nagminną).

Wreszcie musi stosować **równą miarę dla siebie i podwładnych.** Jeśli sam wiele wymaga od pracowników, niech ma te wysokie wymagania i w stosunku do siebie, jeśli obarcza pracą, niech będzie widoczne, że sam pracuje. Niech podwładny nie żywi przekonania, że pracuje za siebie i za zwierzchnika, który jego pracę, jego wysiłek dyskontuje na własny rachunek.

Jeśli zwierzchnik zawdzięcza swe „pasowanie" na stanowisko, które posiada, wyłącznie szerokości „pleców", to niech choć poczuwa się do obowiązku wykonywania pracy, jaką mu powierzono. Bo niestety jest na tych wyższych stanowiskach wszędzie trochę osób, które wyzyskują tylko swe rozległe stosunki, jakim zawdzięczają wyniesienie, jawnie lekceważąc swe obowiązki pracy i dosłownie nic nie robiąc przy pobieraniu wysokich pensji. Taka nieuczciwość, bo tylko tak to można nazwać i takie pasożytnictwo najbardziej boli tych podwładnych lub współpracowników, którzy za tych dostojników muszą sami pracować; to wywołuje największą i zresztą zrozumiałą gorycz, najbardziej szkodzi systemowi pracy.

Tam, gdzie zwierzchnik choćby surowy i wymagający — jest jednak konsekwentny, sprawiedliwy, umiejący ocenić i stosujący jednakową miarę dla siebie i innych — **musi cieszyć się szacunkiem i uznaniem.** Gdy do tych cech dochodzi jeszcze **życzliwość i taktowność** — stosunek podwładnego do zwierzchnika wychodzi poza sferę poprawnego i zrównoważonego kontaktu służbowego, a wkracza w dziedzinę uczuć — uczuć sympatycznych. Wtedy nie szkodzą pewne słabości zwierzchnika, wtedy te słabości znosi się z życzliwą pobłażliwością.

Niestety niemiłe rysy charakteru są wśród zwierzchników częste.

Są więc tacy, którzy — gładcy i ugrzecznieni w obejściu, lecz nieszczerzy w postępowaniu — wszystko przyrzekną, wiele obiecują, niczego nie dotrzymując, w potrzebie nie pomogą, jeśli nie zaszkodzą podwładnemu poza oczami.

Są ordynarni, despotyczni, brutalni, nie szanujący w pracowniku godności ludzkiej, ograniczeni, a przy tym zarozumiali i w swoim pojęciu nieomylni (winę pomyłek ponoszą oczywiście podwładni).

Są histeryczni, u których wszystko zależy od nastroju i humoru, a doznane świeżo wrażenia z przeżyć rodzinnych padają chmurą na godziny urzędowania. Niekonsekwentni, nietaktowni, w jednym dniu dobrotliwi i pobłażliwi, by w innym łająć bezzasadnie i złośliwie szkodzić.

Są zawistni, nie lubiący, by pracownik - podwładny coś uzyskał.

Oczywiście niepodobna uchwycić tu wszystkich możliwych złych rysów i typów, niech to uzupełni obserwacja życiowa.

Należy tu tylko stwierdzić, że tacy zwierzchnicy nie mogą mieć u swych podwładnych poważania i sympatii. To też takie rysy winno się opanowywać w interesie pracy. Dobra wola zwierzchnika, rozumiejącego swe słabości i starającego się im przeciwdziałać, może tu wiele przynieść zmian na lepsze.

Bo jednak niezadowolenie czy poczucie krzywdy u pracownika nie może pracy wyjść na dobre, a przez to nie wyjdzie też na dobre zwierzchnikowi, w którego interesie leży przecież jak najlepsze funkcjonowanie podległego mu działu. W imię więc chociażby zrozumienia własnego interesu wartoby wziąć powyższe pod rozwagę.

J. W.

Jeszcze nieco o awansach

Są postulaty, które w obecnym stanie rzeczy nie mają absolutnie widoków do zrealizowania.

Do takich należy kwestia unormowania zasad awansowania pracowników w naszym Zakładzie.

Liczne rzeczowe artykuły na temat awansów, które pojawiły się w „Naszych Sprawach", głosy z poszczególnych Kół, wysiłki Zarządów Głównych Zw., uchwały Walnych Zjazdów Delegatów nie przynoszą zasadniczej poprawy.

Uzgadnianie obszernie uzasadnionych wniosków z bezpośrednimi Władzami przełożonymi, kwalifikacje, a nawet egzaminy fachowe u przedstawianych kandydatów, wreszcie popieranie tych wniosków przez Zarządy Główne Zw. — stale nie odgrywają w stosunku do niektórych kandydatów żadnej roli, co **szerzy w tej grupie pracowników depresję i wyczerpanie.**

Pomijanie w awansach z tych czy innych względów jest zawsze usprawiedliwiane—najczęściej brakiem wolnych etatów w niesłychanie skurczonym budżecie.

Natomiast zanotować można wypadki, że niektórzy z pracowników w Zakładzie awansują nawet bez wniosków bezpośrednich Władz przełożonych, a są nawet i tacy, którzy co pół roku po kilka razy pod rząd przechodzą do wyższej grupy uposażeniowej.

Przypomina to anegdotę z czasów wojny światowej w okresie jej największego rozpętania o pewnego rodzaju oficerach inwalidach, u których główne „cierpienie" zlokalizowane było w... plecach.

W wyniku powyższego stanu rzeczy wytworzyła się w naszym Zakładzie kasta „uprzywilejowanych" od kilkunastu lat (gros od r. 1928) w pomijaniu przy awansach długoletnich pracowników, ba nawet specjalny rodzaj pracownika, który po kilkunastu latach przebywania w kontrakcie nie może doczekać się przyjęcia na etat!

To wszystko prawie nie ulega zmianie w okresie obecnej dobrej koniunktury Zakładu, ani w dobie oszczędności, powstałych przy zawieszeniu szczeblowania, a przeznaczonych na rozszerzenie awansów indywidualnych.

Obarczeni tymi smutnymi „przywilejami" pracownicy gubią się w dociekaniach, co może być przyczyną tego zjawiska.

Cenzus jest, jednak egzaminu fachowego brak — może to stoi na przeszkodzie — kiedy z nowu są „uprzywilejowani" i z cenzusem i egzaminem fachowym!

Rozpaczliwych zmagań z kardynalnymi zasadami ortografii (co zdarza się niekiedy u zaawansowanych już poważnie pracowników) nie ma, bezpośrednie Władze przełożone nie zgłaszają żadnych zastrzeżeń przeciwko kwalifikacjom, czy też sumienności, gorliwości i obowiązkowości w pracy kandydata, przeniesienie do wyższej grupy uposażeniowej kosztuje Zakład w wielu wypadkach zaledwie kilkanaście złotych, przeniesienie z kontraktu na etat prawie nic nie kosztuje — zamrożenie w danej grupie uposażeniowej, czy w kontrakcie trwa niezachwianie,

Ubiegły Walny Zjazd Delegatów słusznie tedy domaga się w jednej z uchwał ustanowienia **stałego przedstawiciela Związku w Biurze Personalnym Zakładu.**

Bowiem jedynie tylko wtedy można mieć nadzieję, że nastąpi wreszcie ustalenie zasad awansowania z uwzględnieniem kwalifikacji oraz ilości przepracowanych lat.

W przeciwnym bowiem razie dalsze wysiłki Zarządów Kół i Zarządów Głównych Związków, ani najbardziej rzeczowymi argumentami poparte artykuły nie odniosą skutku i nie powstrzymają zda się konieczności zapoczątkowania przez Związek uroczystości jubileuszowych dla tej kadry „uprzywilejowanych"!

Kandydat na jubilata.

Głos z terenu

O akcję odszkodowawczą z tytułu zniszczenia budowli ze starości

— Dzień doby panu. To pan od „fajerkasy"? Co to pan będzie obniżać, czy też podwyższać? Bo mnie się wydaje, że te „ubezpieczenia" niesprawiedliwie co pewien czas obniżają sumę ubezpieczenia. Budynek stoi już tyle lat, a teraz niech się spali, cóż dostanę? — na gwoździe zaledwie. Żadnej pomocy natomiast nie otrzymujemy, gdy budynki ulegną zniszczeniu naturalnemu. Nie żądamy w tym wypadku całej sumy ubezpieczenia, lecz przynajmniej zwrotu części zapłaconych składek, względnie pożyczki na remont budynków, czy też ich przebudowę. A że odbudowa zniszczonych skutkiem starości budynków dokonywa się bez żadnej pomocy, stąd też jest tak prymitywna, że często rujnuje się jeszcze za tego samego gospodarza.

Tu więc też ubezpieczenia mają największą możność przyjścia z pomocą, i sądzę, opinia moja jest opinią ogółu ubezpieczonych, którzy w ostatnich czasach coraz więcej myślą nad tą sprawą.

Na nic przydadzą się tłumaczenia Pana o niskiej składce itp. ulgach, ostatnio stosowanych. Dla nas jest to tylko drobnostka, a my czekamy czynów realnych, czynów o znaczeniu gospodarczym".

×

Takie i temu podobne głosy notujemy my, pracownicy terenowi.

Znając możliwości i potrzeby wsi naszej, odczuwamy słuszność ich postulatów. Choć kontrargumenty nasze znajdują zrozumienie, to jednak zawsze w końcu rozmowy usłyszymy: rzecz to jest panów, abyście zrobili tak, żeby było dobrze.

Dłuższy już czas zastanawiałem się nad możliwością wyżej poruszonej sprawy. W końcu jednak każdego rozważania dochodziłem do wniosków zgodnych z wysuwanymi potrzebami. Sprawa wydawałaby się na ogół prosta, wymaga jednak głębszego omówienia na płaszczyźnie szerszej. Z dyskusji takiej należy wyeliminować ulgi stosowane rzekomo dla poprawy stanu rolnictwa, a wkroczyć na drogę, prowadzącą do celu, zgodną z potrzebami gospodarczymi Państwa.

A że w tej dziedzinie potrzeby są kolosalne, potrzebne też będą wysiłki, które muszą być tak zorganizowane, aby cel został osiągnięty przy stosunkowo małym obciążeniu.

Cały wysiłek finansowania powyższej akcji mógłby spocząć na specjalnym funduszu administrowanym przez P.Z.U.W. przy stałym corocznym zasilaniu dużymi sumami (przynajmniej 20% wpływów Zakładu). Ponieważ jednak Zakład w obecnych warunkach nie jest w możności przeprowadzenia tej akcji, trzebaby poddać rewizji taryfę składek i dokonać ewentualnej podwyżki ogólnej. Przede wszystkim zaś skasować stosowaną 15% zniżkę dla taryf „W" i „D".

Przy strukturze prawnej oraz celach i zadaniach P.Z.U.W. cała akcja nie wymaga upoważnienia ustawowego, gdyż jest prowadzona obecnie jedynie w skromniejszym zakresie, a tu chodzi o powszechność.

Zainteresowanie się tą sprawą Władz Zakładu może przynieść tę od tak dawna upragnioną zmianę wyglądu estetycznego i polepszenia warunków sanitarnych wsi polskiej.

A kiedy dzieci nasze obchodzić będą 50-lecie Niepodległości Państwa, byłoby w Polsce tysiące wsi urządzonych na wzór Liskowa.

J. K.

Kartoteki czy księgi

Dotychczasowa forma ewidencji ubezpieczonych jest zagrożona. Główne kontrole ubezpieczeń mają być zastąpione przez kartotekę. Rozszerzający się zasięg przymusowego ubezpieczenia ruchomości rolnych od ognia nakłada na Zakład nowy obowiązek rejestrowania i stałego prowadzenia ewidencji gospodarstw rolnych. Właścicielami tych gospodarstw są prawie ci sami rolnicy, którzy figurują w głównych kontrolach ubezpieczeń działu budynkowego. Ponadto Zakład prowadzi trzecią ewidencję zaległych składek, przekazanych urzędom skarbowym do egzekucji. W tym stanie rzeczy wysuwa się kapitalne zagadnienie, czy nie dałoby się połączyć wymienionych trzech ewidencyj w jedną wspólną ewidencję. Oczywiście byłoby to idealne rozwiązanie.

Sprawa napozór jest błaha, bo dotyczy tylko manipulacji. Nie możemy jednak zapominać, że ma duże znaczenie z punktu widzenia oszczędności i sprawności pracy.

Racjonalna i celowa manipulacja — szczególniej w bankach i Zakładach ubezpieczeń — jest sprawą dość istotną i przesądzającą nieraz o wartości i sprawności przedsiębiorstwa. Wszak chodzi tutaj o to, czy mamy prowadzić **oddzielne trzy ewidencje milionów ubezpieczonych,** czy też jedną wspólną ich rejestrację. Nie tylko więc zagadnienie to dotyczy kosztów prowadzenia interesu, ale ma wpływ na sprawność obsługi wielu ubezpieczonych. Nic dziwnego, że Zakład przystępuje z ostrożnością do zmiany systemu ewidencji. Każda bowiem zmiana systemu pociąga duże koszty i wymaga znacznego nakładu pracy, poza tym sprawność na częstych zmianach też nie zyskuje.

Nie potrzebujemy wyjaśniać roli, jaką system kartoteki odgrywa w nowoczesnych biurach. **Powszechnie są znane różnice pomiędzy systemem kartotekowym, a rejestrowaniem w broszurowanych księgach.**

W obronie któregokolwiek z tych systemów łatwo jest przytoczyć argumenty, udowadniające rzekomą przewagę jednego nad drugim. **Przy wyborze jednak tego czy innego systemu decydować muszą nie oderwane i efektowne argumenty, lecz prawdziwe korzyści.** Muszą być z góry wytknięte podstawowe założenia, określające cel, do jakiego zdążamy.

Wiadomym mi jest, że w jednym z powiatów województwa warszawskiego podjęta została próba doświadczalna nad kartoteką wspólną dla działu I i II. Przebiegu prób nie znam.

Z jednej kartoteki zostały sporządzone wspólne rejestry dla składek z obydwu wymienionych działów. Z początku podobno próbowano rozwiązać zagadnienie w sposób idealny, to znaczy zaprowadzić jedną ewidencję, mającą objąć rejestracje ubezpieczonych w obydwu działach oraz zaległych składek. Do tego celu użyto kart wzoru Nr A. O. 79 (dawniej 100F) przeznaczonych do ewidencji zaległych składek, oczywiście z pewnymi modyfikacjami i uzupełnieniami rubryk. Do tej kartoteki, składającej się wyłącznie z kartek dla poszczególnych ubezpieczonych wkrótce zaprowadzono t. zw. karty przewodnie dla każdej miejscowości. Karta ta obejmuje spis ubezpieczonych z jednej miejscowości w dziale budynkowym, a obok — w dziale przym. ruch. rolnych. Rubryki karty przewodniej odpowiadają rubrykom dotychczasowych Kontroli Głównych, obejmują nawet rubrykę umorzonych ubezpieczeń.

Kartę przewodnią prowadzi się bieżąco — to znaczy wprowadza się do niej wszelkie zmiany w ubezpieczeniach. Niezależnie od tego po raz drugi zmiany w ubezpieczeniach są odnotowywane na kartach indywidualnych dla każdego płatnika. W kartach przewodnich podane są numery kart indywidualnych. Zdecydowano najwidoczniej, że bez karty zbiorowej bardzo trudno byłoby wyprowadzać roczne stany ubezpieczeń oraz składek corocznie przypisywanych do rejestrów.

Próby te są ciekawe. Nie wątpię, że w gronie Kolegów, a szczególnie dobrze obeznanych z biurowością, znajdą się tacy, których powyższe zagadnienie zainteresuje. Dobra myśl, albo nawet kompletny pomysł zrodzić się może przypadkowo — nie koniecznie w gabinecie lub w łonie oficjalnej komisji.

Uważam, że przydałyby się wszelkie w tej sprawie przemyślane spostrzeżenia i najluźniejsze nawet uwagi szerszego grona pracowników, wypowiedziane choćby na łamach „Naszych Spraw".

Moim zdaniem, nowy system ewidencyj ubezpieczonych i składek zaległych winien liczyć się z postulatami z zakresu statystyki i koniecznych sprawdzianów dla rejestrów poborowych, sporządzanych — jak wiemy — przez obcych (z zewnątrz biura). Nowy system musi być lepszy albo tańszy, względnie może łączyć obydwie te cechy.

Dla amatorów i mających specjalne doświadczenie nadarza się okazja przyjemnych przemyśliwań nad powyższym tematem.

W. N.

DRZAZGI

W obecnej dobie wszechpotęgi gieniuszu ludzkiego, gdy wynalazczość ludzka zdaje się nie mieć granic, utarło się przekonanie, że „nic niemożliwego pod słońcem".

Jeśli nawet teraz jeszcze czegoś osiągnąć nie można, to — sądząc z dotychczasowych doświadczeń — kto wie, czy w przyszłości...

Najśmielsze przewidywania nie są za śmiałe!

Wstęp powyższy ma a celu podniesienie ducha u pracowników P. Z. U. W. Bo wśród wielu z nich zakrada się już zwątpienie, — że w naszych stosunkach istnieją jednak rzeczy na amen niemożliwe, jak:

1) życzliwe stanowisko P. U. K. U., gdy chodzi o przyznanie czegokolwiek pracownikom P. Z. U. W.

2) korzystna dla nas zmiana pragmatyki,

3) dobrowolne (z inicjatywy władz) spełnienie postulatów pracowiczych, a w szczególności przywrócenie funduszu 20%-owego, zniesienie bezpłatnych godzin pobiurowych, uznanie zasiłku rocznego nie za łaskę, lecz za należność pracownika. wypłacaną jako renumerację, itd.

Koleżanki i Koledzy! nie poddawajcie się depresji. Wiele tych rzeczy, które są dziś tak łatwo osiągalne (samolot, elektryczność, radio) jeszcze niedawno zaliczano do sfery fantastycznych nierealnych pomysłów. Trzeba być dobrej myśli i wierzyć w ziszczalność marzeń!

**
*

Tak mało jest naogół ludzi dowcipnych. Może dlatego dowcip tak bardzo bywa ceniony (rzadkość wykładnikiem ceny), zwłaszcza w stosunkach towarzyskich. I słusznie! Bo stwarza on zabawne zestawienia słowne, rozwesela, roz śmiesza, czyni towarzystwo zajmującym.

Dowcip może się jednak przejawiać nie tylko w słowach. Ale i w czynach, posunięciach, zarządzeniach. Mówi się wtedy o „dowcipnym wybrnięciu z sytuacji", „dowcipnym rozwiązaniu" — i choć nie zawsze się przy tym śmieje, zawsze mówi z uznaniem.

Na przykład jeden z panów inspektorów wojewódzkich wydał zarządzenie, że na podległym mu terenie ma nie być pracy pobiurowej.

Dotąd była, ale odtąd ma nie być. Z uderzeniem godziny 3-ej biuro się zamyka i nikt pod groźbą konsekwencji służbowych nie śmie pozostać.

No i istotnie pobiurówek nie ma.

Że pracownicy, nie chcąc, aby powstały zaległości, lub wyrabiając zaległości już istniejące zabierają stosy akt do domu i tam ślęczą nad nimi, dokładając do tego jeszcze własne światło — to rzecz przecież nieistotna, bo tego się za pracę pobiurową nie uważa.

No i zresztą cóż to kogo może obchodzić.

Grunt — że stał się cud, pobiurówki znikły, jak kamfora. Czy nie dowcipne?

Podobno Władze Instytucji do dowcipnego pana inspektora mają się zwrócić z poleceniem znalezienia równie pomysłowych rozwiązań i dla innych bolączek pracowniczych, które im nie dają spokoju, jak np. kwestia zasiłków, awansów, niedostatecznej ilości personelu, uposażenia biur powiatowych itd.

Ze swej strony życzymy serdecznie owocnych pomysłów.

**
*

Jeszcze a propos pomysłowości. Podobno na każdą biedę jest sposób. Wystarczy tylko mocno chcieć i wytrwale dążyć do jego znalezienia, a z pewnością się znajdzie. Tak wynaleziono więc sposób na wznoszenie się w powietrze, na wykradanie tajemnic głębiom morskim i stratosferze, sposób łatwego łączenia azotu z tlenem, sposób na zażegnanie ostatnio wojny, sposób na męża, żonę, teściową(czego dowodem, że się o teściowych coraz mniej słyszy kawałów) itd. itd.

Refleksje takie nasuwają się w związku z rozmyślaniem, jakiby tu wynaleźć sposób na korespondentów, ściśle — korespondentów z Kół „Naszych Spraw".

Żeby pisali.

Czasem wydaje się, że już nie ma sposobu. Jednakże świadomość, że na tyle innych i, zdawałoby się, niemożliwych problemów znaleziono rozwiązanie, dodaje otuchy.

Jak dotąd jednak — niestety — skutecznego sposobu na korespondentów nie ma.

Zostali więc oni uroczyście zgłoszeni przez Zarządy Kół, szumnie zareklamowani w piśmie, gorąco wezwani do współpracy (przy czym nie obeszło się bez pochlebstw w rodzaju „redaktor - korespondent") — i na tym koniec. Z drobnymi wyjątkami trwają dotąd w ponurym milczeniu. Nie pomogły wezwania, zaklęcia, zachęta, że to przecież się płaci.

Ha, cóż, o pomysły przyjdzie się chyba zwrócić do ogółu.

Koleżanki i Koledzy! Rozpisujemy konkurs na pomysł, p. t.: „Sposób na korespondenta".

War.

Odznaczenie

Dekretem Prezydenta Rzplitej z dn. 29.VI r. b. odznaczony został Krzyżem Niepodległości członek Koła Warszawskiego n/Związku kol. Dyonizy Tomaszewski, b. Inspektor Powiatowy w Mińsku Mazowieckim, a obecnie kierownik referatu prewencyjnego w Warszawskim Insp. Wojew.

W związku z zaszczytnym odznaczeniem składamy Koledze Tomaszewskiemu w imieniu całej rodziny związkowej serdeczne gratulacje.

MEMORIAŁ

w sprawie budżetu na r. 1939

21 września 1938 r.

Do

Pana Naczelnego Dyrektora

Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Wzajemnych

w miejscu.

Układany w chwili obecnej preliminarz budżetowy Zakładu na rok 1939 zmusza Zarząd Główny Związku do przedstawienia Panu Naczelnemu Dyrektorowi ponownie sytuacji ogółu pracowników z uprzejmą prośbą o wzięcie pod uwagę przy tym opracowywaniu tych naszych postulatów, których wprowadzenie w życie związane jest z uprzednim zamieszczeniem odnośnych pozycji do wspomnianego budżetu.

Sytuacja ogółu pracowników Zakładu pod względem materialnym w ciągu roku ostatniego nie uległa prawie żadnej poprawie.

Obciążenia poborów personelu z tytułu potrąceń zarówno przymusowych jak i społecznych, które w dużej mierze zaliczyć należy również do przymusowych — niemal w niczym nie zostały zmienione i w dalszym ciągu w tak znacznym stopniu zmniejszają pobierane wynagrodzenia, iż dochodzą one, łącznie z ratami zaciągniętych z konieczności pożyczek — do kwot otrzymywanych efektywnie, które w żadnym wypadku nie mogą wystarczyć na zaspokojenie najniezbędniejszych i koniecznych wydatków na utrzymanie siebie i swych rodzin.

Ponadto nadal jak i poprzednio znajduje się w Zakładzie znaczna liczba pracowników, których pobory przy angażowaniu przez Zakład do pracy — ustalono z góry poniżej minimum egzystencji, tj. zł 200.— w Warszawie i zł 150.— na prowincji.

Nie zostały również dotychczas wyrównane pracownikom Zakładu krzywdy, jakimi dotknięci zostali przez zmianę przepisów służbowych, przez co najbardziej cierpi personel wyjazdowy, który za swoją ciężką i przekraczającą znacznie ustawowy czas pracę w terenie — nie otrzymuje właściwej rekompensaty. Niedostateczny jest również wprowadzony dodatek odzieżowy w kwocie zł 80.— rocznie, w żadnym wypadku niepokrywający istotnych wydatków na ten cel personelu wyjazdowego, zmuszonego corocznie do zakupywania zarówno butów, jak i ciepłej odzieży, ulegającej w bardzo szybkim tempie zniszczeniu przy pracy w terenie.

Nie przyczyniła się również w należytej mierze do poprawy ogólnego stanu wprowadzona ostatnio tylko częściowa bonifikata podatku specjalnego, całkowicie niewspółmierna do wysokości potrąceń z tego tytułu.

Ponadto w wysokim stopniu pogarszaia sytuację ekonomiczną pracowników Zakładu wyjątkowo trudne warunki pracy na usamodzielnionych obecnie placówkach powiatowych, gdzie wskutek wielkiej ilości pracy i niedostatecznego personelu pracownicy zmuszeni są do stałej i uciążliwej pracy w godzinach pozabiurowych. Świadczy o tym najlepiej złożony przez nas Panu Naczelnemu Dyrektorowi memoriał Związku z dnia 25 sierpnia rb. wraz z materiałem dowodowym, obejmującym stwierdzonych około 15000 godzin tej pracy. Nadmieniamy przy tym, że stan ten trwa — niestety — w dalszym ciągu i raporty w tej sprawie z terenu P. Z. U. W. wpływają nadal pod adresem Związku.

Awanse stosowane przez Zakład, wprawdzie ostatnio w większym niż w latach poprzednich stopniu, są jednak przyznawane dotychczas w ilości niedostatecznej i nie wyrównują tych wszystkich strat, jakie ponieśli pracownicy przez zniesienie szczeblowania oraz przez niestosowanie w swoim czasie awansów w ciągu dłuższego okresu czasu. Poza tym znaczna ilość pracowników kontraktowych pozostaje w dalszym ciągu na dotychczasowych warunkach i nie awansuje mimo kilkakrotnych przedstawień przez miejscowych inspektorów wojewódzkich, popieranych przez Związek. Wytaczanie częstych dyscyplinarek, stawianie wygórowanych żądań co do wydajności i zmuszanie tą drogą do pracy przekraczającej ustawowe normy w większości wypadków bez dodatkowego wynagrodzenia oraz wstrzymywanie urlopów — powodują szybkie niszczenie zdrowia wśród personelu oraz zniechęcenie i niepewność jutra.

Stałe braki kredytów na wynagrodzenie za prace, wykonywane w godzinach pobiurowych i wypłacanie równocześnie wysokich renumeracji uprzywilejowanej grupie pracowników — wywołują głębokie rozgoryczenie wśród ogółu pracowniczego.

Nie zmieniło się również wiele w sprawie tak nienormalnej, jak wykonywanie całego szeregu prac w Zakładzie przez pracowników akordowych, co uważać należy — ze względu na warunki jak i wynagrodzenie tej grupy pracowników — za niedopuszczalne i niemożliwe do stosowania na dłuższy okres czasu z powodów chociażby czysto społecznych.

Zarząd Główny Związku wyraża przekonanie, iż preliminarz budżetowy na rok 1939 opracowany będzie w ten sposób, że obejmie najistotniejsze postulaty Związku, do których zaliczamy:

1) Wstawienie do opracowywanego budżetu, przewidzianego w § 62 pragmatyki służbowej „Funduszu 20%" w pełnej wysokości, z którego wypłacane byłyby corocznie pracownikom zasiłki (gratyfikacje) przewidziane w przepisie tejże pragmatyki w wysokości przynajmniej 1-miesięcznych poborów, a od roku 1939 — ze względu na ciężkie położenie pracowników — conajmniej w wysokości 2-miesięcznych poborów. Fundusz ten, naszym zdaniem, nie powinien być obciążony ponadto wydatkami na akcję motoryzacyjną.

2) Wstawienie pozycji zwrotu kosztów nabycia odzieży wyjazdowej dla inspektorów, techników, likwidatorów itp. w pierwszym roku w kwocie zł 300.— oraz w następnych latach w wysokości rzeczywistej amortyzacji, tj. zł 100.

3) Ustalenie obsady usamodzielnionych biur powiatowych tak, by przy ilości nieruchomości w danym powiecie do 10.000 było conajmniej 2 osoby personelu biurowego, a przy ilości ponad 10.000 nieruchomości — dodany 1 pracownik oraz po wprowadzeniu przymusu rolnego ilość personelu powiatowego zwiększyła się jeszcze o jednego pracownika.

4) Preliminowanie zwiększenia norm kilometrowego do wysokości rzeczywistych kosztów przejazdu.

5) Preliminowanie ekwiwalentu w postaci dodatku lokalnego dla pracowników w tych miastach (w Łodzi oraz miastach powiatowych w C. O. P.), gdzie koszty utrzymania są niemal tak wysokie, jak w Warszawie, a brak lokalów zmusza pracowników do płacenia nadmiernego komornego.

6) Preliminowanie zwrotu podatku komunalnego, pobieranego od pracowników P. Z. U. W. w powiatach przydzielonych ostatnio do województw: poznańskiego i pomorskiego.

7) Prelimowanie wydatków na przydzielenie dodatkowego personelu na czas trwania urlopów, aby praca w tym okresie mogła być wykonana w ustanowionym czasie z uniknięciem powstawania zaległości.

8) Preliminowanie stałego przydziału do usamodzielnionych biur powiatowych gońca (do wykonywania czynności nie wchodzących w zakres obowiązków pracowników umysłowych, jak: sprzątanie lokalu, odnoszenie poczty, podawanie śniadań), opłacanego przez Zakład z oddzielnych funduszów.

9) Preliminowanie pokrycia wydatków na opał i światło oraz inne cele gospodarcze — jak herbata dla personelu na placówkach powiatowych — w pełnej wysokości wg rachunków, przy jednoczesnym skasowaniu ryczałtów kancelaryjnych, nie odpowiadających rzeczywistym wydatkom gospodarczym w dzisiejszym stanie rzeczy.

10) Preliminowanie wydatków na utrzymanie lokali w inspektoratach wojewódzkich w takiej wysokości, aby zapewniały one spokój i higienę pracy w szczególności tam, gdzie P. Z. U. W. posiada własne gmachy w miastach wojewódzkich, bez uciekania się do ujawnionej ostatnio tendencji Władz Zakładu dla uzyskiwania największej dochodowości tych gmachów przez odnajmowanie w nich lokalów, podczas gdy personel inspektoratu wojewódzkiego zmuszony jest pracować w ciasnocie i w warunkach nieodpowiednich.

W związku z nadchodzącą zimą i koniecznością dokonania przez pracowników niezbędnych wydatków na zakup ciepłej odzieży etc., których z własnych poborów, w znacznej większości wypadków — nie są w możności pokryć, Zarząd Główny Związku zwraca się z uprzejmą prośbą do Pana Naczelnego Dyrektora o dokonanie wypłaty drugiej połowy zasiłku za rok bieżący możliwie najrychlej.

Składając niniejszy memoriał Zarząd Główny Związku starał się przedstawić Panu Naczelnemu Dyrektorowi postulaty, których urzeczywistnienie niewątpliwie przyczyniłoby się do uporządkowania nienormalnych warunków pracy, wywołanych okresem reorganizacji Zakładu, stwarzając tym sposobem możliwość sprawnego funkcjonowania biur powiatowych i wojewódzkich zarówno w interesie Instytucji, jak i ku zadowoleniu pracowników.

Zarząd Główny Związku żywi głębokie przekonanie, że tym razem postulaty Związku — zgodnie z obietnicą Pana Naczelnego Dyrektora — będą zbadane i wzięte pod uwagę przy preliminowaniu budżetu na 1939 rok.

Z poważaniem

Związek Zaw. Pracow. P. Z. U. W.

Zarząd Główny

(—) Cz. Grajkowski

(—) E. Kulesza.

Oczekujemy wypłacenia zasiłku ogólnego za rok 1938 wszystkim pracownikom Zakładu

FUNDACJA
wobec zagadnienia wczasów pracowniczych

Jednym z najpilniejszych zagadnień, które między innymi oczekuje zasadniczego rozwiązania na terenie PZUW, jest zagadnienie racjonalnej organizacji urlopów wypoczynkowych, czyli tak zwanych dzisiaj wczasów pracowniczych. Aktualność tego problemu jest niezwykle paląca, jeśli się zważy, że na terenie naszej Instytucji pracuje bardzo liczny jeszcze zespół urzędników, zarabiających poniżej 200 zł miesięcznie. Z takich uposażeń muszą przecież żyć, ubrać się, a niejednokrotnie utrzymać żonę i kształcić dzieci. **W tych warunkach o jakimś wyjeździe na urlop wypoczynkowy,** czy też przeprowadzeniu niezbędnej nieraz kuracji **mowy nawet być nie może.** To też nie są to zjawiska odosobnione, że po całorocznej, wyczerpującej nad wyraz harówce, pracownik placówki powiatowej odbywa swe letnie „wywczasy" wśród „ożywczych" wyziewów tak dobrze nam znanych, brudnych miasteczek prowincjonalnych, które są siedzibą naszych władz pierwszej instancji.

Stan tego rodzaju nie może być tolerowany na dłuższą metę. To też Zarząd Fundacji, w miarę swych skromnych możliwości, starał się i stara w dalszym ciągu zaradzić złu przez uprzystępnienie i umożliwienie przede wszystkim tej kategorii pracowników należytego spędzenia urlopu, wychodząc z niewątpliwie słusznego założenia, że tylko należycie wypoczęty człowiek może sprawnie i wydajnie pracować, będąc w ten sposób naprawdę użytecznym członkiem społeczeństwa, a nie jego ciężarem. Pomoc swą Fundacja zaofiarowała pracownikom P. Z. U. W. w formie obniżenia do minimum kosztów utrzymania w domu wypoczynkowym Fundacji w Zakopanem (w sezonie letnim za pokój z całkowitym utrzymaniem liczono zł. 3.25 od osoby), dalej przez udzielanie niemal wszystkim pensjonariuszom półrocznego kredytu, co pozwalało bardzo wielu pracownikom spędzić cały miesiąc urlopu w tym pięknym uzdrowisku, wreszcie przez **wyjednanie w Ministerstwie Komunikacji 50%-ych zniżek kolejowych,** których uzyskanie wymagało bardzo wielu trudów i zabiegów. W roku ubiegłym, z uwagi na brak zniżek kolejowych, przyznawany był najgorzej uposażonym pracownikom PZUW **zwrot kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania** do Zakopanego, a w niektórych wypadkach również i z powrotem. Niezależnie od tego pewnym pracownikom, którzy nawet w tych warunkach nie mogli sobie pozwolić na wyjazd do Zakopanego, Zarząd Fundacji przyznawał **dwutygodniowy zupełnie bezpłatny pobyt** w tym uzdrowisku.

Jak widać ze słów powyższych Fundacja uczyniła wszystko, co leżało w granicach jej skromnych możliwości, aby uprzystępnić nawet najgorzej uposażonym pracownikom PZUW spędzenie urlopu wśród pięknej natury z pożytkiem dla ich zdrowia, a jednocześnie bez większych jednorazowych nakładów pieniężnych. Nie będziemy już podkreślali, jak wielki i kojący ma wpływ na stan psychiczny człowieka,który w ciągu całego roku musi ciężko borykać się ze swym twardym losem, urlop wypoczynkowy, spędzony w tych warunkach, zdala od wszelkich trosk i kłopotów, które, niestety, są przecież jego, codziennym udziałem. Gdybyśmy zechcieli bliżej się tym problemem zainteresować, musielibyśmy stwierdzić, że stanowi on całe zagadnienie o charakterze społecznym, które w hierarchii zagadnień u nas nierozwiązanych i potrzeb dotychczas niezaspokojonych winno zajmować jedno z miejsc pierwszoplanowych. Że zagadnienie to posiada taki właśnie, a nie inny charakter, świadczy fakt, **iż cały szereg większych instytucyj, a przede wszystkim Zarząd Miejski m. st. Warszawy już w roku ubiegłym zorganizował masowe wywczasy swych pracowników na niezmiernie dogodnych dla nich warunkach,** albowiem już za 55 zł mógł każdy pracownik miejski spędzić dwutygodniowy urlop w Zakopanem. Trzeba zaznaczyć, że w sumie tej mieścił się również koszt przejazdu koleją w obydwie strony. Jak wielkim było to dobrodziejstwem dla licznej rzeszy pracowników miejskich, może stwierdzić tylko ten, kto sobie uświadomi, że normalny bilet kolejowy III-ej kl. z Warszawy do Zakopanego i z powrotem kosztuje około 45 złotych. To też nic dziwnego, że w roku ubiegłym w samym tylko Zakopanem spędziło swe urlopy prawie 3000 pracowników miejskich. Wypada jeszcze nadmienić, że całą należność za taki pobyt Zarząd Miejski opłacał z góry za swego pracownika, potrącając mu następnie tę kwotę w 10-ciu ratach miesięcznych z przyszłych jego poborów. Nie będziemy dłużej się rozwodzić w celu poparcia bardziej ważkimi argumentami wysuniętej tezy o społecznym charakterze omawianego zagadnienia, wspomnimy tylko nawiasem, że w Niemczech powołana została do życia olbrzymia organizacja p. n. „Kraft durch Freude" (co w wolnym przekładzie oznacza: „Przez radość do siły"), która obok celów propagandy na rzecz panującej ideologii ma także uprzystępniać całemu światu pracy, zarówno umysłowej jak i fizycznej, racjonalne wykorzystanie urlopu wypoczynkowego. Dzięki tej organizacji nawet średnio uposażony robotnik w Niemczech może sobie pozwolić na pobyt w uzdrowiskach lub brać udział w popularnych wycieczkach morskich normalnie dostępnych tylko dla zamożniejszych warstw społecznych. Mógłby jednak ktoś zauważyć, że jest to skromny ekwiwalent za całą masę różnych ograniczeń i braków, których przeciętny obywatel u nas nie doznaje. Odpowiedzielibyśmy wówczas, że nie jest to argumentem, przemawiającym za tym, iż w Polsce nie należałoby dążyć do stworzenia podobnej organizacji, która przecież — i to nie ulega najmniejszej wątpliwości — wiąże z państwem w sposób silny i trwały nawet te elementy, które jako najbardziej wydziedziczone i pozbawione wszelkich radości życia, uważane były dotąd za niespokojne i społecznie niebezpieczne.

Mamy więc nadzieję, że organizowane przez poszczególne Instytucje wczasy pracownicze będą wstępem do powstania, być może w niedalekiej już przyszłości, **jednej potężnej organizacji, która** zatroszczy się o wielkie masy pracownicze w Polsce, aby umożliwić im podczas urlopów wypoczynkowych nie tylko zdobycie świeżych zapasów sił do dalszych trudów, ale jednocześnie aby, za niewielką opłatą, dać im w tym okresie trochę radości życia, której naogół są one pozbawione. Taką organizacją w miniaturze pragnęłaby zostać na naszym terenie Fundacja.

Cóż tedy mogłaby ona jeszcze zdziałać dla rozszerzenia swych świadczeń na rzecz pracowników PZUW w omawianej dziedzinie?

Co należałoby uczynić, aby zakres tych świadczeń, który jest jeszcze bardzo skromny, znacznie rozszerzyć i bardziej, o ile to tylko jest możliwe w naszych warunkach, umasowić? Otóż Fundacja mogłaby uczynić tutaj jeszcze dość dużo, gdyby poza działalnością uzdrowiskowo — letniskową nie prowadziła równocześnie akcji zapomogowej, na którą poświęca się gros i tak już bardzo skromnych zasobów pieniężnych Fundacji. Jeśli się zważy, że z o-

(Dokończenie na str. 7-ej)

Ostatkiem sił...

Tego dnia już od rana sekretarz Gryzmoliński czuł się nienadzwyczajnie.

Przyszedł do biura — bo musiał. Na siłę.

Przemęczenie zarówno pracą jak i kłopotami osobistymi robiło swoje.

Ostatnio miewał chwile, że, wprost, nie był zdolny do myślenia.

Nie zwracał na to wprawdzie uwagi, bo też nie było i kiedy.

Interesantów z powiatu, jak zwykle — moc, „kawałków" najprzeróżniejszych z inspektoratu wojewódzkiego co niemiara. — A to w tej sprawie a to w innej i wszystkie na terminy, krótkie i ścisłe.

W biurze natomiast — po za inspektorem powiatowym, będącym wciąż w rozjazdach — tylko on.

Jest wprawdzie jeszcze kolega Machalski — technik — ale z tym dogadać się trudno.

Zaharowany ciągłymi pomiarami i wiecznym sporządzaniem wykazów, Machalski nie miał chwili nie tylko dla Gryzmolińskiego, ale napewno i dla siebie. Do biura wpadał jak huragan, zdawał gotową pracę, brał nowy materiał — i w drogę...

O Machalskim krążyły najprzeróżniejsze plotki. Mówili, że jeździł na pomiary nawet w niedziele i święta, że zorganizował podobno gdzieś niemal biuro, w którym z całą rodziną orał po dniach i nocach. Jak on to robił — było to jego tajemnicą.

Machalski jednak, w obawie przed wymówkami wymagających władz wojewódzkich — dawał „rekordową" ilość wykazów. Mówili i o tych wykazach...

Gryzmoliński nie zazdrościł mu — bo też nie było i czego.

Wiecznie zalatany, wiecznie spocony, ze swoim nieodłącznym rowerkiem — Machalski posiadający stale podsiniałe oczy od ciągłego niewysypiania się — wyglądał mizernie.

Kaszlał, a ostatnio lekarz, do którego wpadł między jednym wyjazdem a drugim — zalecił mu baczniejsze zwracanie uwagi na bronchit, nieopuszczający go od dłuższego czasu.

Zwracał Machalskiemu uwagę na to i Gryzmoliński, choć sam zaorany i wiecznie zgarbiony przy biurku — był w sytuacji nielepszej.

Mówiło się wtedy, przez krótką wprawdzie chwilkę — o niezdrowych rekordach, o tym, że ten i tamten technik umarł na gruźlicę, że potępiano te wyczyny kolegów techników na walnym zjeździe Związku i że wielokrotnie pisano o tym w „Naszych Sprawach" i wzywano, aby koledzy technicy opamiętali się... Nie robiło to, trzeba przyznać — przy tej ciągłej orce — wielkiego wrażenia. Dawało jednak chwilkę zastanowienia się nad sobą, nad swoją sytuacją i swoich najbliższych, o których myśleć było zarówno obowiązkiem Gryzmolińskiego jak i Machalskiego.

Gryzmoliński czuł wreszcie sam, że w tych warunkach długo nie wytrzyma. Nie pociągnie długo — jak to się mówi, że zaorany nie może stać się maszynką bezduszną do odwalania „kawałków".

Jego uczucia ludzkie, uczucia rodzinne coraz buntowały się. Pragnął mieć choć nie wiele chwil dla siebie, dla swego domu.

Gdyby choć dali jakąś pomoc, zwiększyli ilość osób, potrzebnych do pracy, aby mógł pracować w godzinach urzędowych.

Niech by te godziny pracy między ósmą a trzecią wreszcie obowiązywały. Była przecież taka umowa przy angażowaniu go.

Obiecywali, inspektor upewniał go, że to prawie pewne, że lada dzień będą mieli pomoc, która go — Gryzmolińskiego zastąpi i będzie on mógł odpocząć, a może nawet wyjechać wreszcie na urlop — tak bardzo zasłużony, który odkładają mu z miesiąca na miesiąc.

Mówi się, że w kraju jest tylu ludzi bez pracy, że kraj ugina się pod ciężarem bezrobocia, że należy temu przeciwdziałać, a z drugiej strony dochodzą Gryzmolińskiego słuchy o jakichś trudnościach etatowych w budżecie, które jakoby nie pozwalają na zaangażowanie większej ilości pracowników do stale rozwijającej się Instytucji.

Trudności etatowo - budżetowe — to dla Gryzmolińskiego zwykła formalistyka. Jeżeli jest praca i stale się zwiększa oraz są ludzie gotowi do tej pracy — to należy ilość etatów zwiększyć.

Gryzmoliński wierzy i to go podtrzymuje, że zarówno Związek jak i władze Zakładu walnie przyczynią się do tego i przekonają, kogo należy, o konieczności takiego rozwiązania tej bolączki.

Nie wolno jednak zapominać, że i Gryzmoliński i „rekordzista" Machalski gonią resztkami sił i nerwów i jak maszyny dawno nieremontowane mogą wkrótce odmówić posłuszeństwa.

A zatem — im prędzej tym lepiej.

Awu.

PRZED OBLICZE ZJAZDU

W czasie najbliższym odbędzie się Zjazd inspektorów powiatowych woj. lwowskiego, którego problemem jest usprawnienie działania placówek powiatowych oraz zmniejszenie pracy przez zmianę organizacji pracy, jaką przeprowadzić ma Zjazd.

Próba bowiem rocznej gospodarki usamodzielnionych placówek nie dała pożądanego wyniku, gdyż placówki — aczkolwiek zbliżyły się do ubezpieczonych — chybiły właściwego celu, a mianowicie nie obniżyły kosztów administracji, czego się spodziewano, przeciwnie zaszła konieczność ich zwiększenia i to w stopniu znacznym. Wyłania się potrzeba zwiększenia etatów oraz potrzeba gruntownej rewizji dotychczasowej etatyzacji stanowisk. Już z góry można wysnuć horoskopy Zjazdu, do którego przygotowano się z całą precyzją. **Zjazd ma być lekarzem, usiłującym uleczyć zastrzykiem chorobę raka.** Nie tędy droga!

Dążąc do uszczuplenia wydatków administracyjnych — w momencie, kiedy biura wojewódzkie nie mogły już sprostać napiętrzonym zaległościom, stworzono placówki usamodzielnione. Cały ciężar pracy przewalono na takiej placówce na jednego człowieka, któremu **dla moralnej podniety da no tytuł „sekretarza".** Wzamian miał on zmontować nowy aparat, prowadzić sprawy bieżące i szkolić otoczenie łącznie z osobą inspektora powiatowego.

Stworzono rodzaj czarnego niewolnika, który nie ma prawa ujrzeć światła dziennego poza ścianami zaśmieconych, niedopalanych biur.

Wśród takich okoliczności pchnięto nową maszynę placówek powiatowych.

Pierwsze zgrzyty — to wynikłe z miejsca liczne sprawy honorowe lub dyscyplinarne.

Rychło też zniknął entuzjazm tam, gdzie ołówek w ręku wykazał krzywdę społeczną.

Związek wystąpił w obronie pokrzywdzonych. Sprawa godzin pobiurowych i akcja zwalczania wyzysku pracownika, tego szarego człowieka, dla którego nie istnieje ani awans, ani renumeracja, ani licznie udzielane gratyfikacje, **ani nawet płaca stojąca na poziomie pracy** — tylko praca w pocie czoła wynagradzana litanią potrąceń, a w razie najlepszym — łaskawym uśmiechem przełożonego lub jego pretensjonalnym podaniem dłoni— urosła do zagadnienia.

Wyłania się konieczność dokształcania pracowników, ale nie ma chętnych. Jeżeli do kwalifikacji nie przywiązuje się jakiejś korzyści materialnej, to i pocóż kształcić się. Tak się składa, że nowi ludzie, przychodzący do Instytucji, bez praktyki, bez wysługi, bez doświadczenia awansują, pozostali zaś nic nie zyskują, jeszcze często tracą z braku tupetu. To też jest przyczyną, że apele tracą już na wartości.

Tylko na zasadach sprawiedliwości społecznej można przeprowadzać reorganizację (przez gruntowną rewizję zaszeregowań poszczególnych stanowisk), jeśli chce się podnieść w pierwszym rzędzie ducha pracy.

„Czet".

Fundacja wobec zagadnienia wczasów pracowniczych

Dokończenie ze str. 6

gólnej sumy składek członkowskich, które dają około 13.000 złotych rocznie, aż 10.000 złotych idzie na zapomogi bezzwrotne, to trzeba dojść do przekonania, **że działalność uzdrowiskowo - letniskowa odbywa się niejako na marginesie całej działalności Fundacji.** — Gdyby więc można było ograniczyć ilość udzielanych zasiłków bezzwrotnych, wówczas zaoszczędzone fundusze bez wątpienia obrócone zostałyby na organizację wczasów pracowniczych w znacznie szerszym zakresie, niż to ma miejsce obecnie. Zmniejszenie jednak zapomóg, udzielanych przez Fundację, mogłoby mieć miejsce tylko w tym wypadku, gdyby Władze Zakładu powiększyły w budżecie na rok 1939 kredyt, przeznaczony na zapomogi bezzwrotne, jakich się udziela pracownikom PZUW w wypadkach losowych. Jak wiadomo, w roku 1935 kredyt ten wynosił 75.000 złotych, podczas gdy do budżetu na rok 1938 wstawiona została kwota w wysokości zaledwe 30.000 złotych. Skutek tego jest taki, że o ile w roku 1935 zapomoga bezzwrotna w cięższym wypadku losowym wynosiła od 250 do 300 złotych, co stanowiło przeważnie regułę, o tyle w roku ubiegłym i bieżącym zapomoga w tej wysokości należy, ze zrozumiałych względów, do szczególnie rzadkich wyjątków. Trzeba również podkreślić, **że liczba podań o zapomogi, załatwionych odmownie, uległa też bardzo znacznemu zwiększeniu.** W tych warunkach fundusz zapomogowy Fundacji z konieczności spełniać musi w pewnych okolicznościach rolę funduszu uzupełniającego, dzięki któremu istnieje możność przyjścia z pomocą dodatkową takiemu petentowi, który z zapomogi otrzymanej z Zakładu nawet w części nie mógł pokryć tych wydatków, jakie związane były z danym wypadkiem losowym. Sugestie tego rodzaju Zarząd Fundacji miał możność przedstawić Panu Naczelnemu Dyrektorowi na jednej z ostatnich audiencyj. Dezyderaty Fundacji spotkały się nagół z bardzo życzliwym przyjęciem ze strony Pana Naczelnego Dyrektora, który należycie ocenia doniosłość zamierzeń i projektów, mających na celu rozszerzenie działalności uzdrowiskowo-letniskowej oraz racjonalnego zorganizowania wczasów pracowniczych na terenie PZUW. **Na prośbę Zarządu Fundacji Pan Naczelny Dyrektor obiecał wstawić do budżetu Zakładu stałe subsydium na rzecz Fundacji, które umożliwiłoby wreszcie przystąpienie do budowy odpowiedniego domu wypoczynkowego w Zakopanem.** Obecna bowiem willa w zupełności nie odpowiada tym zadaniom, jakim przede wszystkim służyć powinna. Pomyślne załatwienie sprawy dotacji pozwoliłoby na szeroką rozbudowę działalności uzdrowiskowo — letniskowej, której plan należałoby jednakże omówić w osobnym artykule.

Na zakończenie pragniemy jedynie wyrazić nadzieję, że Władze Naczelne Zakładu, doceniając należycie fakt, iż akcja tego rodzaju leży w interesie samego Zakładu, poprą nie tylko moralnie, ale i materialnie naszą inicjatywę, co pozwoli nam przyjść z szeroko zakreśloną pomocą ogółowi pracowników PZUW, tak bardzo tej pomocy w dobie obecnej potrzebujących.

Jan Kosmólski.

Człowiek do wszystkiego

Nie wiem, czy już gdzie wprowadzono taką inowację, jak w pewnym powiecie (do wiadomości Sz. Redakcji). Otóż inspektor powiatowy chcąc (naciskany ciągle przez Władze Przełożone) zwiększyć inkaso zaległości, wpadł na dość oryginalny pomysł po porozumieniu się z Naczelnikiem Urzędu Skarbowego: by Kol. Kol. Technikom dać władzę przeprowadzania egzekucji, z uwagi na szczupły personel egzekucyjny U. S. w tej miejscowości oraz kulejącą wskutek tego egzekucję.

Technicy tego powiatu otrzymali nawet urzędowe legitymacje (sic) U. S. Nie wiem tylko, czy wynagrodzenie za te czynności wypłaca P. Z. U. W., czy Urząd Skarbowy, bo chyba wynagrodzenie należy się bezspornie. Przecież Naczelnik U. S., powierzając pewne czynności z zakresu swego działania — niejako zawarł umowę o pracę z technikami, a dowodem tego jest tu wydanie legitymacyj.

Rzecz jasna, że technicy nie musieli wykonywać tych czynności, czynili to w miarę możności w terenie — może mieli jakieś specjalne wyjazdy, ale tego nie wiem.

Idąc po tej linii, czy nie byłoby również wskazane dać prawo czynienia pomiarów i sporządzania wykazów szacunkowych poborcom podatkowym (chociaż 5—6 dziennie)? Zwiększyłaby się wydajność pracy w tym powiecie, bo przecież tak, jak technicy przeprowadzają egzekucję na rzecz U. S. i U. S. będzie ją napewno wykazywał jako przeprowadzoną przez siebie, tak i Inspektor pow. mógłby wykazać szacunki, sporządzone przez poborców, jako sporządzone przez techników.

Ogólnie na zjazdach Inspektorów pow. mówi się o przeciążeniu różnorodną pracą technika szac., bo to i pomiary, pożyczki, sprawdzanie protokółów nieściągalności, kontrola poboru składki, czasem jakieś pogadanki o P.Z.U.W., przy czym wydajność nie może być mniejsza — a tu masz nowe dodatkowe funkcje.

Być może, że postępowanie takie ma uzasadnienie, może zwiększy się inkaso zaległości, ale kosztem czego? Kosztem utraty zaufania do P. Z. U. W. i do techników, zaufania przejawiającego się w serdecznym przyjmowaniu techników przez ludność oraz zwracaniu się do nich we wszystkich sprawach nawet nie związanych z działalnością P.Z.U.W. A teraz? Gdy okaże się, że technik jest także poborcą podatkowym, zaufanie to z zrozumiałych powodów się obniży. Skąd będzie ktoś wiedział, w jakim charakterze przychodzi do niego technik? Każdy chyba zdaje sobie sprawę z tego, że te dwie dziedziny pracy są krańcowo różne i doprawdy trudno zgodzić się na ich łączenie.

Poruszając tę sprawę chciałbym, by Koledzy Technicy wypowiedzieli się, czy technik-poborca, czy tylko technik.

„mag".

Centralizacja ruchu zawodowego w Polsce

Zbędne jest rozwodzenie się, jakie znaczenie ma centralizacja ruchu pracowniczego dla świata pracy. Z tego każdy zdaje sobie sprawę. Na tym miejscu rozpatrzymy więc tylko w najogólniejszym zarysie, jakimi etapami postępował proces jednoczenia tego ruchu w Polsce.

W okresie przedwojennym pracowniczy ruch zawodowy w Polsce nie miał dużego znaczenia. Istniały wprawdzie związki zawodowe we wszystkich trzech zaborach, działały one jednak odrębnie, a podejmowane próby jednoczenia przez tworzenie central związków zawodowych w poszczególnych zaborach nie dały wyników.

Tendencje centralizacyjne, które doprowadziły do obecnego scementowania ruchu pracowniczego, widoczne są także już od pierwszych lat powojennych. Pierwsze próby jednak i teraz kończą się niefortunnie.

Dopiero w maju 1923 r. z inicjatywy Polskiego Związku Zawodowego Pracowników Przemysł. i Handl. w Sosnowcu odbył się tam ogólnopolski Zjazd pracowników umysłowych, reprezentujący 12 Związków zaw. Wyłoniono centralę p. n. Zrzeszenie Pol. Pracowniczych Zw. Zawod.

Niezależnie od tego w Warszawie powstaje w 1924 r. druga centrala p. n. Komisja Porozumiewawcza Pracown. Zw. Zawodowych, zorganizowana na wzór central robotniczych związków zawodowych, mająca więc charakter klasowy. W 1925 r. przeobraziła się ona w Związek Pracowniczych Organizacji Zawod. R. P.

Obie te centrale w maju 1925 r. połączyły się w **Centr. Organizację Zw. Zaw. Pracown. Umysł.**, mającą już zasięg ogólnopolski i rozporządzającą siecią Rad Okręgowych w całym kraju.

Równolegle jednak istnieje jeszcze jedna organizacja centralna. Jeszcze w 1918 r. powstała w Warszawie Rada Inteligencji Pracującej jako związek zawodowy, usiłujący być jednocześnie stronnictwem politycznym. To powiązanie jednakże nie było popularne, to też Rada nie mogła zdobyć większego znaczenia, w 1922 r. więc przeobraża się na Związek Inteligencji Pracującej, już o charakterze apolitycznym. Związek wszczyna energiczną akcję konsolidacyjną wśród szeregu związków pracowniczych, co mu się teraz udaje. W wyniku powstaje Polska Konfederacja Pracowników Umysłowych.

I teraz następuje w dotychczasowym rozwoju ruchu pracowniczego **moment najistotniejszy: w dn. 10.IV 1932 r. Centr. Organizacja Zw. Zaw. Pracow. Umysł. i Pol. Konfederacja Prac. Umysł. łączą się w Unię Zw. Zaw. Prac. Umysł.** W chwili powstania Unia objęła 38 związków zaw., skupiających pracowników umysłowych, zatrudnionych na podstawie prawa prywatnego.

Unia, mająca sieć Rad Okręgowych we wszystkich większych ośrodkach przemysłowych, rozpoczęła od razu energiczną działalność. Rozwinięto więc zakrojoną na wielką skalę akcję propagandową, mającą na celu wciągnięcie rzesz pracowników umysłowych do związków zaw. Interweniowano wielokrotnie i skutecznie w sprawach dotyczących reorganizacji ustawodawstwa socjalnego, a w szczególności ubezpieczeń społecznych, czasu pracy, urlopów, umów zbiorowych, rozjemstwa.

Tendencje centralizacyjne w ruchu pracowniczym, które doprowadziły do powstania Unii, widoczne są jednakże nie tylko wśród związków zaw. pracowników prywatnych.

Równocześnie bowiem powstają wielkie centrale związków pracowników państwowych i samorządowych, a mianowicie: **Rada Naczelna Zrzesz. Pracown. Samorządowych i Międzyzwiązkowy Komitet Pracown. Państw.**

W r. 1933 następuje **porozumienie tych central i Unii**, w wyniku czego wyłoniona zostaje **Centralna Rada Pracownicza.** Nie stanowi ona jednak organizacji nadrzędnej w stosunku do grupowanych central (jak Unia w stos. do zrzeszonych związków), lecz jest rodzajem konwencji, nie opartym na więzach statutowych, przy czym poszczególne centrale zachowują w pełni swą niezawisłość.

Ten luźny związek organizacyjny i brak własnych środków finansowych powoduje, iż Rada nie potrafiła rozwinąć bardziej skoordynowanej i trwałej akcji, nie spełniła więc swych zadań. Akcje jej mają charakter sporadyczny — i są podejmowane tylko w obliczu niebezpieczeństwa. Organizuje więc np. w styczniu 1934 r. Kongres przeciwko wprowadzeniu w życie od 1.II 1934 r. nowej ustawy o uposażeniu pracowników państwowych, co wprawdzie nie powoduje uchylenia ustawy, doprowadza jednak do uzyskania przez tych pracowników pewnych ulg w jej stosowaniu.

W dn. 24. XI 1935 r. zwołuje **II-gi Ogólnopolski Kongres Pracowniczy** celem przeciwstawienia się wprowadzeniu nowych obciążeń pracowników, m. in. w postaci podwyższenia podatku dochodowego. Kongres ten jednakże nie przyniósł żadnych osiągnięć.

Nieskuteczość i słabość akcji Centr. Rady Pracowniczej wywołała ogólne niezadowolenie podległych jej rzesz pracowniczych. To też, gdy w początkach r. 1936 Unia występuje z inicjatywą opracowania wspólnego dla wszystkich pracowników programu społeczno - gospodarczego, spotkało się to z przychylnym przyjęciem zrzeszonych w Radzie związków. W wyniku przeprowadzonych następnie wytężonych prac przygotowawczych ustalono treść słynnej **deklaracji społeczno - gospodarczej,** której ogłoszenie nastąpiło **w dn. 10 września 1936 r.**

Po raz pierwszy w historii ruchu pracowniczego w Polsce postulaty świata pracy zostały ujęte w formę programową. Deklaracja wrześniowa wykazała, że ruch pracowniczy posiada zrozumienie nie tylko dla własnych interesów zawodowych, ale i dla celów i zadań ogólnopaństwowych, i że jest zdolny do stworzenia własnej koncepcji rozwiązania zasadniczych zagadnień gospodarki narodowej i polityki socjalnej.

W dniu 10.IX 1936 r. wyłoniona też została dla realizowania programu Centralna Komisja Porozumiewawcza Związków Pracowniczych (C. K. P.), jako organ wykonawczy, więc organizacja nadrzędna w stosunku do zrzeszonych Central Związkowych. Zastąpiła ona Centralną Radę Pracowniczą. Doświadczenie uczy, więc też w organizowaniu C. K. P. uniknięto tych słabych punktów, które cechowały Centr. Radę Prac. C. K. P. rozwinęła ożywioną działalność, z powodzeniem broniąc interesów pracowniczych. M. i. zorganizowała IV-ty Pracowniczy Kongres tym razem w skali ogólno - krajowej (w styczniu r .b.).

Obecnie jest C. K. P. oficjalnie uznaną reprezentacją ruchu pracowniczego w Polsce. Grupuje ona ponad 1/4 miliona, t.j. przeszło połowę wszystkich zrzeszonych w Polsce pracowników umysłowych. Stanowi już niezmiernie ważne osiągnięcie na drodze do całkowitego zjedoczenia polskiego ruchu pracowniczego.

Obok C. K. P. istnieje jednak obecnie jeszcze szereg działających odrębnie central pracowniczych i około 38 niescentralizowanych (pojedyńczych) polskich związków zawodowych.

Stan liczebny związków, zrzeszonych w C. K. P. oraz działających poza nią, podajemy poniżej.

Pracownicze związki zawodowe w Polsce

(Na podstawie wydanego przez Min. Opieki Społ. „Rocznika Pracowników Związków Zaw. za lata 1934 i 1935" oraz sprawozdań z działalności poszczególnych związków z lat późniejszych).

Związki	**Liczba członków w r. 1938**
Ogółem	**456.488**
w tym	
Centralna Komisja Porozumiewawcza	**252.729**
I. Międzyzwiązkowy Komitet Prac. Państw.	**144.960**
1. Zw. Naucz. Pol.	52.480
2. Zw. Pracow. Skarb.	18.700
3. Zw. Prac. Poczt., Telegr. i Telef.	16.200
4. Zw. Niż. Prac. P., Telegraf. i Telef.	15.500
5. Zw. Urzędn. Kolej.	11.780
6. Stow. Urzędn. Państw.	8.640
7. Zw. Niż. Funkcjon. Państwowych	7.260
8. Zw. Prac. Um. Adm. Wojsk.	6.120
9. Zw. Pracow. Teletech.	2.138
II. Unia Związków Zawodowych Prac. Umysłow.	**67.824**
1. Z. Z. Prac. Inst. Ub. Społecznych	8.581
2. Pol. Zw. Prac. Przem. Biur. Handl. Katowice	8.337
3. Zw. Zaw. Leśników	4.626
4. Zw. Zaw. Prac. Bankowych i Kas Oszczęd.	4.561
5. Zw. Zaw. Prac. Spółdz.	3.382
6. Pol. Z. Z. Prac. Przem. i Handl. Sosnowiec	3.250
7. Z. Z. Pr. Handl., Przem. i Biurowych	2.420
8. Z. Z. Handl. Pol. Łódź	2.165
9. Zw. Majst. Fabr. Łódź	2.145
10. Z. Z. Pracown. Ubezp.	1.980
11. Zw. Księgow. w Polsce	1.809
12. Zrzesz. Prac. Banku Polskiego	1.775
13. Z. Z. Framac. Pracow.	1.720
14. Zw. Zaw. Prac. Um. w Handl. Przem. Poznań	1.684
15. Z. Z. Pr. Przem. Cukr.	1.525
16. Z. Urzęd. Pryw. Bielsko	1.480
17. Zw. Zaw. Prac. PZUW.	1.475
18. Zrz. Prac. Banku Roln.	1.432
19. Zrz. Urzęd. B. G. K.	1.298
20. Zrz. Prac. P. Mon. Tyt.	1.135
21. Z. Z. Prac. Um. Przem. Naftowego Borysław	1.125
22. Zw. Prac. Notar. i Hip.	1.036
23. Pol. Zw. Prac. Handl. i Biur., Kraków	870
24. Z. Z. Majstrów Wiertniczych Borysław	820
25. Zw. Z. Prac. Handl. i Biur. Tomaszów Maz.	600
26. Ogóln. Z. Z. Prac Um. Lwów	514
27. Zw. Zaw. Muzyków	450
28. Z. Z. Majstrów Przem. Metal. i Pokrewn.	432
29. Zw. Kobiet Polskich Prac. w Handl. i Biur.	400
III. Rada Naczelna Zw. Prac. Samorządowych	**25.408**
1. Zw. Zaw. Prac. Samorządu Terytorialn.	9.653
2. Zrzesz. Związków Zaw. Prac. Miejskich	14.500
3. Zw. Stowarz. Prac. Samorząd. Woj. Poznań	1.250

Oprócz wyszczególnionych wyżej związków pracowniczych, wchodzących w skład Centralnej Komisji Porozumiewawczej Związków Pracowniczych, współdziałają z C. K. P. na gruncie wyłonionego w dniu 24 czerwca b. r. Pracowniczego Komitetu Uczczenia Dwudziestolecia Zdobytej Niepodległości następujące związki:

IV. Związki współdziałające C. K. P.	
1. Z. Z. Maszynistów Kol.	5202
2. Z. Z. Prac. Dróg Kol.	2896
3. Z. Z. Prac. Prz. Państ.	(brak danych)
4. Z. Z. Prac. P .K. O.	

(Dokończenie na str. 9-tej)

Z Koła Krakowskiego

Lipiec, to awanse. Ileż spełnionych marzeń, a równocześnie zawiedzionych nadziei i przykrych rozczarowań. Za każdym razem widzi się poprawę w sprawach awansowych, mimo to daleko jeszcze jesteśmy od wyrównania wszystkich zaległości.

Na miesiąc przed ułożeniem oficjalnej listy wniosków awansowych Zarząd Koła otrzymał polecenie sporządzenia ze swej strony listy awansowej na 11 nazwisk, gdyż tylu tylko kol. kol. mogło otrzymać awans na dzień 1.VII 1938 r. Skrępowanie Zarządu było duże, nie mniej jednak sporządził on listę, ale na nazwisk... 33, gdyż uznał, iż awans tylu co najmniej kolegom przysługuje. Wnioski Władz częściowo poszły za projektem Zarządu Koła — oczywiście zmieniając go z uwagi na mniejszą ilość kandydatów. Awanse zaś wyglądały następująco: dwa do V st. służb., dwa do VI st. sł., jeden do VIII st. sł., cztery do IX st. sł. oraz... dwa dodatki 10% dla inspektorów powiatowych. Mamy poważne wątpliwości, czy przyznanie dodatku funkcyjnego winno być uważane za awans. Raczej nie, gdyż awans jest postąpieniem w stopniu i poborach (chociaż jeden z kolegów po otrzymaniu V st. sł. twierdzi, że do awansu coś dopłaca) bez względu na rodzaj wykonywanej funkcji i nie może być cofnięty, jak tylko w drodze dyscyplinarnej, bądź — jeżeli chodzi o pracownika kontraktowego — przez rozwiązanie umowy i ponowne jej zawarcie na nowych warunkach. Tymczasem dodatek funkcyjny może być w każdej chwili cofnięty.

Awanse zasadniczo dotyczyły pracowników biurowych, bo z właściwych pracowników terenowych, t. j. techników, awansował tylko jeden z X st. sł. do IX st. sł., a więc zaledwie 10% ogółu awansujących, podczas gdy techników w stosunku do ogółu pracowników jest 30%. Dlaczego młodszych techn. trzyma się w X st. sł.? Młodych wiekiem, a nie latami pracy. Przecież, jeżeli ktoś pracuje 8 czy 10 lat, chociaż ma dopiero 30, jest już „starym" pracownikiem i należy mu się awans. Różnica w poborach między X a IX st. sł. jest minimalna, wynosi bowiem tylko 40 zł, chodzi tutaj raczej o moralną stronę (uznanie pracy), aniżeli o materialną. Jesteśmy przekonani, że najbliższe awanse obejmą przede wszystkim techników szacunkowych tych, którzy na awans najdłużej czekają.

**
*

Lipiec i sierpień to martwy sezon, to czas urlopów. Nie od rzeczy będzie w związku z urlopami wspomnieć o „kursie dla młodych działaczy związkowych", urządzonym przez Unię w Bukowinie Tatrzańskiej od 1 do 14 lipca b. r. O kursie tym ukazało się na łamach „Ruchu Pracowniczego" wiele sprawozdań — rozpatrzono wszystko — wytknięto błędy, pochwalono zalety. Jako uczestnik tego kursu chciałbym i ja wypowiedzieć kilka uwag. Przede wszystkim wykłady stały na wysokim poziomie, podane interesująco i przystępnie. Wykładano o ustawodawstwie pracy, omawiano kwestię ubezpieczń społ., trochę historii ust. pracy, organizację i ustaw. pracy w nowych ustrojach, jak Niemcy i Włochy i wiele innych pożytecznych rzeczy. Niewiele tylko mówiono o samej Unii, o organizacji pracy w terenie, o celach — środkach — wymaganiach Unii od działaczy związkowych, traktując ten temat jakby z pewną ostrożnością. A przecież „młodym działaczom" o tych kwestiach najwięcej trzeba było mówić. Inne tematy były mniej lub więcej znane. Wskazane by było, by Zarząd Unii o tym w przyszłości pomyślał.

Jeżeli idzie o inne sprawy, to przede wszystkim fatalne rozmieszczenie kursistów po całej Bukowinie i związana z tym codzienna wędrówka na wykłady i posiłki (nie nadzwyczajne) do Domu Wypoczynkowego, przezwanego „wypocinkowym", gdyż trzeba było dobrze się wypocić, by dobrnąć do niego po błocie, którego było dużo i często.

Kurs obesłany był licznie, gdyż było około 60 osób z różnych stron Polski, nawet z Gdyni i Wilna, i różnych dziedzin pracy. P.Z.U.W. miał 5 przedstawicieli, a to 3 z krakowskiego Koła i po jednym z Łodzi i Białegostoku. Mieliśmy możność zetknąć się z Kolegami z całej Polski, nawiązać serdeczne stosunki koleżeńskie i połączyć się ściślejszym węzłem wzajemnego porozumienia. Wielu też Kolegów kursistów postanowiło ponownie spotkać się na takim samym kursie, który ma zamiar Unia urządzić w przyszłym roku nad morzem lub gdzieś koło Worochty. **„mag"**

Pracownicze związki zawodowe w Polsce

Dokończenie ze str. 8

Poza ramami współdziałania C. K. P. pozostają obecnie następujące centrale i związki pracowników państwowych, prywatnych i samorządowych:

Związek Stowarz. Zawodowych w Polsce . .	**69.336**
Z. Z. Pracown. Kolej. . .	37.026
Zw. Zaw. Prac. Komun. i Inst. Użyt. Publ. . . .	17.213
Pow. Z. Zaw. Prac. Zaw. Handl. i Biur. . . .	12.150
Zw. Z. Prac. Um. Przem. i Handlu Kraków . .	703
Z. Z. Prac. Branży Kinem.	796
Zw. Naucz. Szkół Żyd. .	1.503
Komitet Obrony Praw Pracowniczych . . .	**64.598*)**
Zjedn. Kierowców Pol. .	45.803
Stow. Chrześć. - Narod Naucz. Szk. Powszech.	6.556
Zrzesz. Zw. Urzędn. Sądowych i Prokuratorskich	3.836
Tow. Nauczyc. Szkół Średnich i Wyższych . .	3.298
Zrzesz. Sędziów i Prokur.	3.126
Zw. Urzędn. Państw., Samorząd. i Kom. Wojew. Śląskiego	1.840
Stow. Nauczycielek Katol. Polek Kraków . . .	134
Zw. Stow. Urzędn. z Wykształc. Akadem.	(brak dan.)
Związek Związków Zawodowych	**18.943*)**
Zw. Zaw. Prac. Samorządu i Użyt. Publ. . . .	8.563
Feder. Kolejowców Pol. .	5.240
Z. Zaw. Prac. Um. Przem. Handl. i Biur. Katowice	3.379
Zw. Prac. Ubezp. Społ. w Polsce	1.395
Z. Z. Admin. i Rządców Domowych	267
Z. Zaw. Kinematografów .	99
Centr. Zjednoczenia Klasowych Związków Zaw.	**11.974*)**
Centr. Z. Zaw. Prac. Zakł. Miej. i Użyt. Publ. . .	9.853
Centr. Z. Z. Prac. Kolej. .	1.500
Centr. Z. Zaw. Prac. Kas Chorych i Inst. Ub. Sp.	447
Z. Z. Prac. Przem. Elektr.	109
Zw. Zaw. Prac. Techn.-Administr. Teatrów .	65
Zjednoczenie Zawod. Pol	**5.511*)**
Zw. Prac. Um. Z. Z. P. Katowice	4.651
Zw. Prac. Miejskich i Zakł. Użyt. Publ. Z. Z. P. .	860
Pow. Zw. Zaw. Prac. Sam. i Uż. Publ. „Praca" Łódź	**3.469*)**
Z. Zaw. Prac. Zakł. Użyt. Publ. „Praca Polska" Sosnowiec	**201*)**

Poza tym wg danych z r. 1935 istnieje 38 innych związków pracowniczych polskich, nie należących do żadnej z wym. wyż. central pracowniczych i robotniczych. Związki te liczyły w r. 1935 w sumie 26.394 członków zarejestrowanych. Poniżej wymieniamy te tylko z pośród nich, których liczba członków przekracza 1000:

Zw. Zaw. pracownicze nie wchodzące do żadnych central	**26.394*)**
w tym:	
Zw. Lekarzy Państwa Pol.	5.584
Bezp. Z. Z. Masz. Kolej. .	3.129
Z. Z. Pracow. Lotn. w Pol.	2.784
Z. Z. Prac. Um. Przemy., Handl. i Sam. Katowice	2.005
Zw. Zrz. Prac. Publ. woj. Krakowskiego . . .	2.380
Z. Um. Prac. Kolej. Lwów	1.169
Zw. Pol. Inż. Kolej. . .	1.048
Zrz. Techników Kolej. . .	1.169
Stow. Naucz. Szkół Zaw.	1.065
Zrz. Lekarzy Weter. . .	1.020

Wreszcie wg „Rocznika Min. Op. Społ." istnieje 13 związków zawodowych pracow. umysłowych mniejszości narodowych, liczących w sumie w 1935 roku 3.130 członków, zpośród których najliczniejszymi są: Zw. Zaw. Urzędn. Prywatnych we Lwowie (888 czł.) i Zw. Ukrain. Prywatn. Pracown. „Supruha" we Lwowie (777 czł.).

***) Dane z r. 1935 (wobec braku danych późniejszych).**

Najlepsze czasopismo
dla dzieci

Ostatnio ukazuje się coraz więcej czasopism dla dzieci i młodzieży. Są wśród nich piękne i wartościowe, ale są i takie, które przynoszą więcej szkody — niż pożytku. Do tych ostatnich zaliczyć trzeba te wszystkie brukowe gazetki, które przez zamieszczanie różnych bezsensownych i niewybrednych powiastek o treści sensacyjnej, nieraz nawet kryminalnej, budzą wśród młodocianych czytelników niezdrowe zainteresowania i wywierają na nich zgubny wpływ wychowawczy.

Wydawane tandetnie, ale obliczone na jak największe zyski, są wskutek swej taniości masowo kolportowane, zwłaszcza w większych miastach.

Najskuteczniejszym przeciwdziałaniem temu zalewowi tandety literackiej dla młodzieży szkolnej jest dostarczanie jej dobrych i pod każdym względem wartościowych czasopism.

Takimi czasopismami, uznanymi przez świat pedagogiczny, są piękne, ciekawe i pouczające tygodniki „Płomyk", „Płomyczek", „Mały Płomyczek" i „Młody Zawodowiec".

„Płomyk" to tygodnik dla dzieci starszych klas szkół powszechnych. Wychodzi w pięknej kolorowej szacie graficznej i przynosi opowiadania historyczne, opisy geograficzne, opowieści, poezje, rozrywki umysłowe i aktualne wiadomości z Polski i świata.

„Płomyczek" jest pisemkiem przeznaczonym dla dzieci klas III i IV szkół powszechnych. Jest również barwnie ilustrowany i zawiera treść dostosowaną do poziomu umysłowego czytelnika.

„Mały Płomyczek" przeznaczony dla najmłodszych dzieci szkolnych jest dla nich prawdziwą radością.

Tygodnik *„Młody Zawodowiec"* jest jedynym w Polsce czasopismem dla młodzieży szkół zawodowych, zawierającym popularne artykuły z dziedziny techniki, przemysłu i handlu, a nadto bogaty dział ilustracyjny.

Dlatego rodzice, dbający o dobre wychowanie i rozwój umysłowy swych dzieci, prenumerują dla nich te pisemka i nie dają posłuchu agitacji, prowadzonej przeciwko tym pisemkom ze względów konkurencyjnych.

Adres: Wydział Wydawniczy Z. N. P. Warszawa, ul. Smulikowskiego 4. Konto P.K.O. 6880.

Odprężenie w stosunkach łódzkich

Jak się dowiadujemy, p. Remiszewski, dotychczasowy inspektor wojewódzki w Łodzi, zostaje przeniesiony na inne stanowisko.

Organy związkowe piszą...

Awanse automatyczne

Ciężka i długa droga prowadzi od uświadomienia sobie krzywdy i powzięcia decyzji działania do osiągnięcia realnych wyników poprawy — zwłaszcza, jeśli chodzi o krzywdy pracownicze. Wytrwałość w podnoszeniu postulatu jest tu najskuteczniejszym środkiem. W walce o zdobycie właściwej pozycji nie można ustawać. Ten fakt tłumaczy stałe powtarzanie, uparte powracanie na łamach pism pracowniczych pewnych kwestyj, które muszą się doczekać rozwiązania. Kwestia awansów automatycznych jest jedną z nich.

„Przywrócenie zasady automatycznych awansów dla wszystkich pracowników instytucyj ubezpieczeń społecznych"

jest jednym z najbardziej zasadniczych postulatów — przypomina w Nr 15 „Biuletyn Społeczny"; i przypomina też, dlaczego przywróceniu temu władze nie powinny się sprzeciwiać.

„Pracownik zadowolony, który wie, że za jego wysiłek spotka go po pewnym czasie nagroda w formie podwyższenia poborów, pracuje o wiele wydatniej, niż wówczas, gdy z góry mu wiadomo, że nawet największe wysiłki nic mu nie przyniosą".

„Awans nie powinien być aktem łaski ze strony szefa, lecz normalnym wynagrodzeniem za pracę oraz za zwiększającą się z każdym rokiem użyteczność pracownika...."

Przywrócenie awansów automatycznych przyczyni się bardzo do oczyszczenia dusznej atmosfery, podniesie poziom moralny.

Nie zapominajmy, że i w naszych stosunkach — w P.Z.U.W. sprawa ta oczekuje uregulowania.

Dodatki lokalne

Akcja o uzyskanie dodatków lokalnych w ośrodkach i miejscowościach, gdzie koszty utrzymania osiągają wysoki poziom w stosunku do przeciętnej dla całego kraju, przybiera na sile. Coraz częstsze są wystąpienia organizacyj pracowniczych z żądaniem przyznania takich dodatków.

M. in. — jak donosi Nr 16—17 „Biuletynu Społecznego" — energiczną akcję wszczął w tym zakresie Związek Pracown. Inst. Ubezp. Społ. Pracownicy Z. U. S. posiadali już dodatki lokalne w miejscowościach: Warszawa, Biała, Bielsko, Chorzów, Cieszyn, płw. Hel, Katowice, Mysłowice i Tarnowskie Góry, a ostatnio uzyskali też dodatki dla Gdyni, Wejherowa, Inowrocławia i Zakopanego, co pokrywa dopiero w nieznacznej części istotne potrzeby.

Związek więc domaga się nadal wprowadzenia dodatków jeszcze dla C. O. P., Krakowa, Łodzi, Chrzanowa i Podhala.

W szczególności co do Krakowa i Łodzi wspomniany numer „Biuletynu" zawiera szczegółowe uzasadnienie konieczności przyznania pracownikom w tych miastach dodatku lokalnego (drożyźnianego). W Krakowie koszty utrzymania są równe kosztom Warszawy, a w sezonie turystycznym nawet wyższe. W związku z głodem mieszkaniowym ceny mieszkań osiągają bardzo wysoki poziom (np. za 2 pokoje z kuchnią z wygodami przeciętnie 100 zł.). Nie lepiej przedstawia się sytuacja w Łodzi. Drożyzna tych miast jest zresztą uznana oficjalnie. Świadczy o tym fakt, że np. pracownicy Magistratu m. Krakowa otrzymują t. zw. dodatek drożyźniany — który od r. 1934 wynosi 7,5% (przedtem 15% — jako dodatek komunalny). Również pracownicy Zarządu Miejskiego w Łodzi pobierają 10%-owy dodatek komunalny. Dodatek drożyźniany w tej wysokości przyznała też w r. 1937 komisja arbitrażowa pracownikom fizycznym przemysłu włókienniczego w Łodzi.

Zdobycze umowy zbiorowej bankowców

Z Nr. 18 z r. b. „Pracownika Bankowego" dowiadujemy się, iż Zw. Zaw. Pracown. Bank. i Kas. Oszcz. R. P. zgłosił Ministerstwu Opieki Społecznej wniosek o nadanie mocy powszechnie obowiązującej dla wszystkich banków w Polsce (prócz państwowych, komunalnych i B. P.) układu zbiorowego, zawartego w dn. 31.III rb. przez 7 największych banków ze Związkiem, reprezentującym ich pracowników. Ministerstwo obwieszczeniem z dnia 5.IX r. b. wniosek ten wraz z treścią układu podało do ogólnej wiadomości, ustalając termin 14-dniowy dla wnoszenia ew. sprzeciwów przez banki.

Układ ten, w całości przytoczony przez „Pracownika Bankowego", szczegółowo reguluje stosunki pracy i wynagrodzenia w bankach, przynosząc szereg cennych zdobyczy dla ich pracowników, jak np.:

Po roku pracy minimum płacy dla pracownika w Warszawie ma wynosić 250 zł, na prowincji — 200 zł. Dla woźnego po roku — minimum 150 zł, po 2 latach 175 zł (na prowincji 160 zł).

Awans dla pracowników nie może być niższy, niż zł 30 i ma być przyznany co najmniej raz na 3 lata. (Obowiązek jednak awansowania ustaje po osiągnięciu awansu w łącznej kwocie 150zł).

Dla kasjerów przewiduje się manco kasowe w wys. 360 zł rocznie.

Pracownikom zapewnia się corocznie dodatek nadzwyczajny w wysokości po ½ pensji mies. przed świętami Wielkiejnocy i Bożego Narodz. (razem 1 pensja).

Banki zwracają wpisy szkolne dla dwojga (najwyżej) dzieci.

Urlop miesięczny wykorzystywany w okresie od 15.X do 15.IV przedłuża się o tydzień.

Po śmierci pracownika, który przepracował conajmniej 2 lata, rodzina otrzymuje odprawę pośmiertną w wys. 3-miesięcznej pensji pracownika, itd.

Jest momentem wysoce pocieszającym, iż coraz szersze grupy pracowników uzyskują poprawę bytu i ustalenie na właściwym poziomie warunków pracy i wynagrodzenia.



Popieranie analfabetyzmu

Niepokojący objaw alarmuje „Głos Nauczycielski" w Nr 4 z września rb. Oto w ostatnich 2 latach daje się zauważyć znaczne osłabienie dopływu kandydatów do zakładów kształcenia nauczycieli. W tych warunkach należy się w niedługim czasie liczyć z dotkliwym brakiem sił nauczycielskich, gdyż napływ nowych nauczycieli ze szkół nie zdoła zaspokoić potrzeb, wynikających z naturalnego ubytku nauczycieli i przyrostu liczby dzieci.

A co jest powodem tego objawu?

„Sytuacja materialna, zwłaszcza nauczycielstwa szkół powszechnych oraz warunki pracy są tego rodzaju, że nie zachęcają młodzieży do wstępowania do zawodu nauczycielskiego".

Tak więc w obecnym roku szkolnym 1938/9 na 77.693 etaty nauczycieli szkół powszechnych jest 15.256 etatów w grupie XI uposażenia, 9335 w grupie X, 31.882 w grupie IX, 13.285 w VIII (na V — VII przypada więc tylko 8035).

W stosunku do ludzi, mających nieść „oświaty kaganiec", którym się stawia tak wysokie wymagania — stan istotnie wysoce niezadawalający. Doskonały środek, żeby odstraszyć od zawodu nauczycielskiego. Pośrednio — popieranie analfabetyzmu.

O dodatkową pensję

Z Nr 9 „Naszego Świata" dowiadujemy się, iż Zrzeszenie Pracowników Banku Polskiego wystąpiło o przyznanie obecnie w związku z koniecznością pokrycia znacznych wydatków jesiennych dodatkowego zasiłku dla pracowników B. P. W memoriale, wystosowanym do Władz Banku, przytoczono m. in., że w r. 1937 Bank Francuski wypłacił swym pracownikom tytułem gratyfikacji ogółem kwotę 28,8 milj. franków (wg obecnego kursu ok. 4,2 milj. zł). Bank Belgijski przyznał pracownikom ruchome dodatki drożyźniane zależnie od kształtowania się wskaźnika kosztów utrzymania, ponadto wypłacił im gratyfikację w ogólnej kwocie 1,4 milj. franków belgij. (ok. 1.260 tys. zł). Bank Rumuński od 1.I. 1938 cofnął obniżki pensji, zastosowane w latach kryzysowych. Bank Grecki wypłacił pracownikom znaczną tantiemę (w wys. 8% zysku).

Nieźle się więc jednak jeszcze powodzi niektórym pracownikom — ale zagranicą.

Demoralizujące skutki ulg płatniczych

Ciekawe uwagi na temat działania ulg podatkowych zawiera Nr 18 „Głosu Skarbowca", tym ciekawsze dla nas, że kwestia ta łączy się z interesującym nas zagadnieniem stosowania ulg w spłacie składek ogniowych. Wyrażony jest więc pogląd, iż ulgi podatkowe w postaci całkowitego lub częściowego umarzania zaległości są premią dla opornych płatników.

Czytamy:

„Jeśli opieszali płatnicy za terminowe płacenie (danin bieżących) otrzymali całkowite umorzenie zaległości, a w najgorszym wypadku za częściową spłatę zaległości umorzą im resztę należności, to po co mają pędzić z gotówką do kas skarbowych..."

„Polityka podatkowa nagradzania tego, kto nie płaci, daje fatalne rezultaty wychowawcze..."

Zalegający, po przejściu okresu, w którym regularne płacenie zapewnia im korzystanie z ulg, zwlekają znowu umyślnie z płaceniem, by doczekać się nowych zwolnień.

Stan ten jest nienormalny i niemoralny,

„podatek bowiem musi być płacony przez wszystkich płatników, a nie tylko przez jednostki najbardziej lojalne".

Zamiast stosowania ulg przez umarzanie zaległości za regularne płacenie w pewnym okresie, należałoby wzmóc i usprawnić egzekucję.

„Należy wychować opornych płatników i pokazać im na przykładzie, że ani zwłoka, ani upór nie popłacają".

Rw.

Redakcja zastrzega sobie prawo wprowadzania zmian do rękopisów. Rękopisów niezastrzeżonych nie zwraca się

Redaktor odpowiedzialny: ALEKSANDER WIERNICKI **Wydawca: ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW PZUW**

Adres Redakcji i Administracji: Kopernika 36/40, tel. 2-79-06; 2-11-49.

5382 — Wykonano w Zakładach Drukarskich W. Piekarniaka. Warszawa. ul. Okólnik 10. tel. 6.44.59